École nationale de police du Québec

Rapport annuel de gestion

2014-2015

Québec

Nouveau pavillon de formation sur le campus de l'École

Le nouveau pavillon de formation est relié au bâtiment principal par une passerelle. Il comprend trois niveaux de formation, incluant un sous-sol.

On y retrouve :

- des plateaux de simulations pour de la formation en intervention physique, un dojo, des locaux servant à des clientèles en sécurité publique de même qu'à de la formation en intervention tactique;
- une salle d'audience, des salles d'interrogatoire, des salles de classe et des plateaux multifonctionnels;
- un plateau d'exercices de combat rapproché des plus novateurs pour le perfectionnement professionnel policier, à la fine pointe et unique au Québec.

RAPPORT ANNUEL DE GESTION

2014-2015

PRODUCTION : École nationale de police du Québec
350, rue Marguerite-D'Youville
Nicolet (Québec) J3T 1X4
Téléphone : 819 293-8631
Télécopieur : 819 293-8630
www.enpq.qc.ca
courriel@enpq.qc.ca

NOTE : Le genre masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement pour alléger le texte.

© École nationale de police du Québec, 2015
Gouvernement du Québec
Tous droits réservés
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

Dépôt légal — 4e trimestre 2015
ISBN 978-2-550-74161-9 (version PDF)

Québec, novembre 2015

Monsieur Jacques Chagnon
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
1045, rue des Parlementaires
1er étage, bureau 1.30
Québec (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous soumettre le *Rapport annuel de gestion 2014-2015* de l'École nationale de police du Québec.

Ce rapport fait état des résultats obtenus par l'École nationale de police du Québec, personne morale, mandataire du gouvernement, à l'égard de sa mission de formation et de perfectionnement des policiers du Québec. Il décrit aussi la gestion des ressources, présente les états financiers de l'École et le rapport du Vérificateur général du Québec pour la période se terminant le 30 juin 2015.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma considération distinguée.

Le ministre de la Sécurité publique suppléant,

ORIGINAL SIGNÉ

Pierre Moreau

Nicolet, novembre 2015

Monsieur Pierre Moreau
Ministre de la Sécurité publique et
député de Châteauguay
Tour des Laurentides
2525, boulevard Laurier, 5e étage
Québec (Québec) G1V 2L2

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous soumettre le rapport annuel de gestion de l'École nationale de police du Québec pour l'exercice financier prenant fin le 30 juin 2015.

Ce rapport constitue une reddition de comptes au regard des objectifs du plan stratégique de l'École.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.

Le président du conseil d'administration,

ORIGINAL SIGNÉ

Daniel McMahon, FCPA, FCA

Déclaration du directeur général

Nicolet, novembre 2015

Les informations contenues dans le présent rapport annuel de gestion relèvent de ma responsabilité. Cette responsabilité porte sur la fiabilité des données contenues dans le rapport et des contrôles afférents.

Les résultats et les données du *Rapport annuel de gestion 2014-2015* de l'École nationale de police du Québec :

- **décrivent fidèlement la mission, les mandats, les valeurs et les orientations stratégiques de l'École;**
- **présentent les objectifs, les indicateurs, les cibles à atteindre et les résultats;**
- **présentent des données exactes et fiables.**

Je déclare que les données contenues dans le présent rapport annuel de gestion, ainsi que les contrôles afférents à ces données, sont fiables et qu'ils correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 30 juin 2015.

Le directeur général,

ORIGINAL SIGNÉ

Yves Guay

Table des matières

Lettre de présentation du rapport au président de l'Assemblée nationale par le ministre	3
Lettre de présentation du rapport au ministre par le président du conseil d'administration	3
Déclaration du directeur général	4
Message du président	8
Message du directeur général	9
Mission	10
L'École	11
Présentation générale	12
L'utilisation des ressources	17
Ressources humaines	18
Organigramme	28
Ressources informationnelles	29
Les résultats	33
Contexte et faits saillants de l'exercice 2014-2015	34
Résultats au regard de la *Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles*	43
Planification stratégique 2012-2016 – Présentation des résultats	44
Tableau synthèse du plan stratégique	45
Orientation 1 – Développer en partenariat le réseau des savoirs	48
Orientation 2 – Offrir des activités de formation accessibles, à la fine pointe et de niveau supérieur	64
Orientation 3 – Mettre en place une organisation du travail privilégiant la synergie et prenant en compte la capacité organisationnelle	76
Les exigences législatives et gouvernementales	85
Accès aux documents, protection des renseignements personnels et sécurité de l'information	86
Reddition de comptes en matière du Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels	87
Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration	88
Politique de financement des services publics	89
Utilisation des ressources budgétaires et financières	90
Dépenses administratives et mesures de réduction des dépenses	92
Gestion et contrôle des effectifs et renseignements relatifs aux contrats de service	93
Reddition de comptes en matière de développement durable	94
Suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du Web	95
Les états financiers de l'exercice clos le 30 juin 2015	97
Les statistiques	115
Statistiques sommaires des activités de formation	116
Participation des clientèles	119
Statistiques diverses	121
Les annexes	125
Liste des acronymes	126
Liste des comités en lien avec la mission	128
Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics de l'École nationale de police du Québec	130
Reddition de comptes en matière de développement durable	135

Liste des tableaux

Tableau 1	Nombre de postes autorisés en équivalent temps complet (ETC)	18
Tableau 2	Nombre d'employés réguliers en place en date du 30 juin	18
Tableau 3	Effectif utilisé en nombre de personnes au 30 juin par type et par catégorie d'emploi	18
Tableau 4	Effectif au 30 juin selon le lien avec la mission de l'École	19
Tableau 5	Effectif utilisé au 30 juin selon le lien avec la mission de l'École	19
Tableau 6	Effectif au 30 juin selon le secteur d'activité	19
Tableau 7	Effectif utilisé au 30 juin selon le secteur d'activité	20
Tableau 8	Embauche totale au cours de l'exercice	20
Tableau 9	Taux de roulement	21
Tableau 10	Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au développement du personnel par type d'activité	21
Tableau 11	Évolution des dépenses de formation	21
Tableau 12	Jours de formation selon les catégories d'emploi	21
Tableau 13	Formation du personnel	21
Tableau 14	Accidents du travail	23
Tableau 15	Groupes visés – Taux d'embauche des membres des groupes visés par statut d'emploi	24
Tableau 16	Groupes visés – Taux de représentativité par statut d'emploi	25
Tableau 17	Groupes visés – Taux de représentativité au sein de l'effectif régulier	25
Tableau 18	Groupes visés – Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi	25
Tableau 19	Prévision des départs à la retraite d'ici le 1er juillet 2018	26
Tableau 20	Départ à la retraite de l'effectif régulier par catégorie d'emploi	26
Tableau 21	Moyenne d'âge et présence des moins de 35 ans	26
Tableau 22	Répartition de l'effectif par sexe en nombre de personnes	27
Tableau 23	Répartition de l'effectif par groupe d'âge en nombre de personnes	27
Tableau 24	Plan d'action en sécurité de l'information 2014-2017	30
Tableau 25	Gestion selon la norme ITIL	31
Tableau 26	Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles (BARRI)	32
Tableau 27	Taux de satisfaction global de la clientèle à l'égard de l'hébergement et du service alimentaire	43
Tableau 28	Détail relatif aux demandes d'accès aux documents reçues et traitées	87
Tableau 29	Politique de financement des services publics – Tarification	89
Tableau 30	Cadre de gestion budgétaire	91
Tableau 31	Mesures de réduction de dépenses	92
Tableau 32	Contrats de services comportant une dépense de 25 000 $ et plus	93
Tableau 33	Répartition de l'effectif pour la période du 1er janvier au 31 mars 2015 par catégorie d'emploi	93

Tableau 34	Statistiques sommaires des activités de formation	116
Tableau 35	Fréquentation des cours universitaires	117
Tableau 36	Admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	117
Tableau 37	Statistiques sommaires des activités de formation offertes sur le campus, hors établissement, en déconcentration, en ligne et à distance (antenne)	118
Tableau 38	Statistiques des formations offertes en lien avec la clientèle des corps de police du Québec	119
Tableau 39	Statistiques des formations offertes en lien avec la clientèle des Premières Nations	119
Tableau 40	Statistiques des formations offertes en lien avec les autres clientèles	120
Tableau 41	Satisfaction de la clientèle à l'égard des contenus de formation et de l'enseignement reçu	121
Tableau 42	Statistiques sur les services offerts par le Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP)	121
Tableau 43	Statistiques sur les autres activités organisées par l'École sous diverses coordinations	122
Tableau 44	Statistiques sur les plaintes et recours administratifs	123
Tableau 45	Statistiques d'hébergement en lien avec les secteurs de formation	124

Message du président

Je suis heureux de vous présenter le *Rapport annuel de gestion 2014-2015* de l'École nationale de police du Québec.

Les différentes rubriques qui alimentent le contenu du rapport vous permettront d'obtenir des informations détaillées sur les activités qui se sont déroulées au cours de l'année, ainsi qu'une reddition de comptes exhaustive.

Dans le cadre de six rencontres, le conseil d'administration a pu s'acquitter de dossiers récurrents, comme l'adoption des prévisions budgétaires et l'approbation des états financiers, mais également de dossiers présentant des défis particuliers. Entre autres, le suivi des mesures d'optimisation budgétaires et des impacts sur l'École, les modifications aux règlements sur le régime des études ainsi que celui sur les conditions de travail du personnel de l'École en lien avec les changements à la structure organisationnelle.

Par ailleurs, le conseil a accordé une attention particulière à la finalisation du projet de construction du nouveau pavillon de formation. En fin d'exercice, nous apprenions que la construction de ce nouveau bâtiment, autofinancé par l'ENPQ, a nécessité un investissement de 10,3 millions de dollars, soit une économie de 400 000 $ par rapport à la prévision de 10,7 millions de dollars.

Je désire remercier la Société québécoise des infrastructures qui a agi comme maître d'œuvre pour la réalisation de cette construction, ainsi que tout le personnel de l'École associé au projet pour leur rigueur et leur professionnalisme.

Rappelons que le conseil d'administration a agi de façon responsable en prévoyant un autofinancement du projet, et ce, grâce à un avoir cumulé de l'École, respectant ainsi le contexte budgétaire du gouvernement du Québec.

Je souhaite remercier les membres du conseil d'administration, l'équipe de direction de l'École et les membres du personnel qui ont su, et ce, dans un contexte financier complexe, démontrer leur volonté à faire de l'École un acteur incontournable sur l'échiquier de la formation policière et de la formation en sécurité publique québécoise.

ORIGINAL SIGNÉ

Daniel McMahon, FCPA, FCA
Président du conseil d'administration
École nationale de police du Québec

Message du directeur général

L'exercice 2014-2015 nous a permis de débuter des chantiers en vue d'obtenir des gains d'efficacité dans le fonctionnement de l'École, de stimuler le développement de nouveaux marchés ainsi que de faire place à l'innovation.

Ces premiers mois m'ont permis de découvrir une organisation en pleine santé et prête à relever de nouveaux défis. Je voudrais remercier madame Marie Gagnon qui a su mener à bon port le mandat qui lui a été confié comme directrice générale au cours des dernières années. Son acuité, notamment sur le plan pédagogique et organisationnel, a largement contribué à la notoriété nationale et internationale que l'École connaît.

Dans un esprit de continuité, les actions mises en place au cours de la dernière année nous permettront de :

- Contribuer à la continuation de la mise en œuvre de la *Planification stratégique 2012-2016*;
- Renforcer notre leadership en perfectionnement professionnel;
- Faciliter les processus décisionnels;
- Déployer de nouvelles stratégies de formation pour le maintien des compétences des policiers et clients de la sécurité publique sur des thématiques ciblées;
- Tenir compte du contexte budgétaire gouvernemental.

Je tiens à mentionner le travail des équipes dans un contexte de décroissance et à souligner la volonté de l'ensemble du personnel de l'École d'accomplir un travail de qualité, de faire preuve de créativité et de mettre en pratique des idées nouvelles dans une perspective d'amélioration et d'optimisation continue. C'est grâce à cet esprit collaboratif au sein de l'École et à nos partenaires que nous sommes en mesure de déposer ce bilan qui démontre les efforts de l'École à mobiliser le réseau des savoirs au service de la sécurité.

Le directeur général,

ORIGINAL SIGNÉ

Yves Guay

Mission

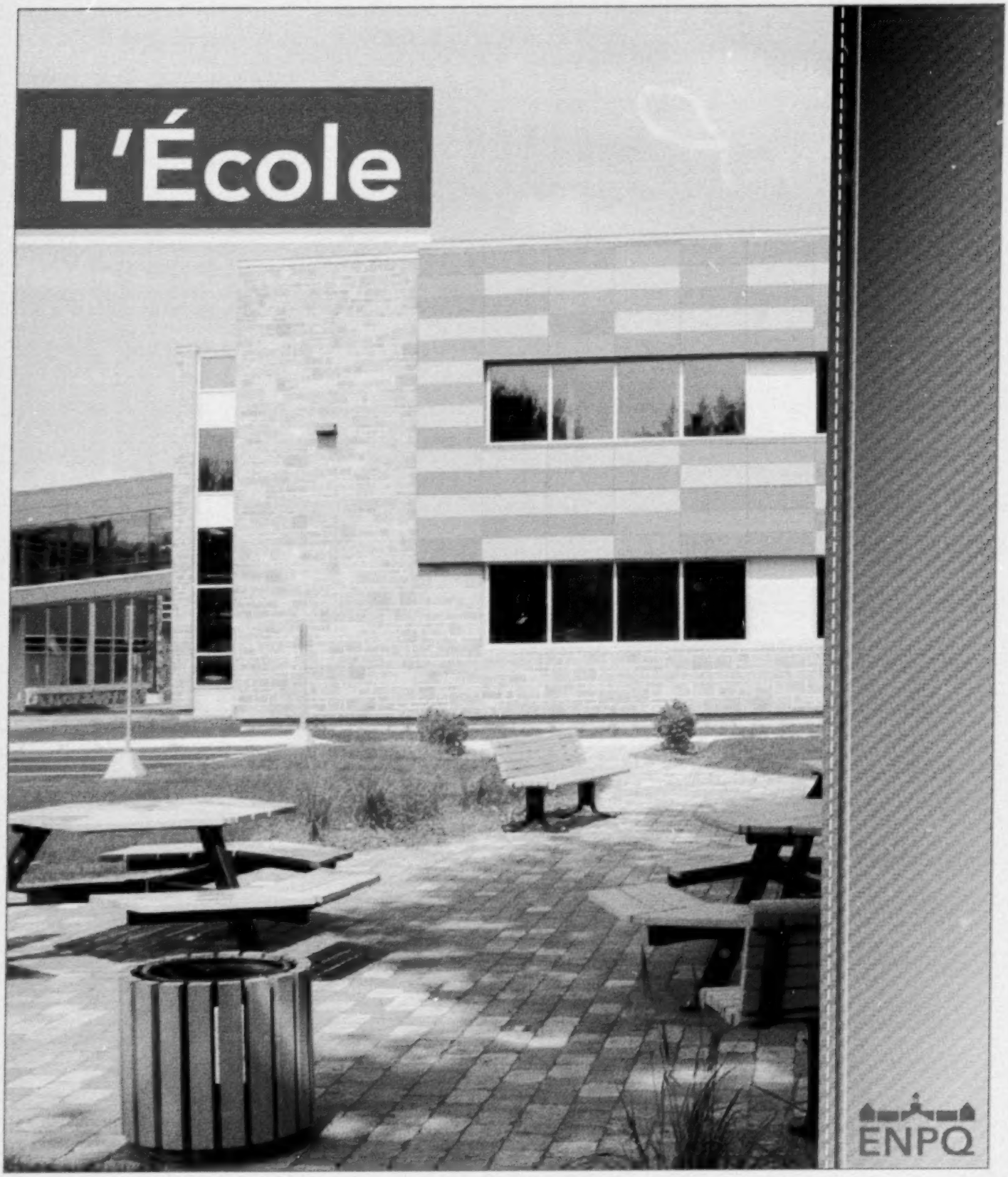
L'École a pour mission, en tant que lieu privilégié de réflexion et d'intégration des activités relatives à la formation policière, d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence de cette dernière. Notre mission est aussi d'effectuer de la recherche, de conseiller, d'encourager et de faciliter l'échange d'expertise en matière de formation policière.

Au centre du continuum de formation et avec la participation d'un important réseau de partenaires, l'École est le carrefour de la formation policière au Québec. L'École assure la formation initiale des compétences dans les domaines de la patrouille-gendarmerie, de l'enquête et de la gestion policière. Elle offre des activités de perfectionnement professionnel et de formation sur mesure, effectue ou fait effectuer de la recherche orientée vers la formation policière et organise des échanges d'expertise sur le plan international.

À l'affût des meilleures pratiques, c'est dans un esprit d'échange, de partenariat et de collaboration, tout en donnant priorité au travail de concertation avec les acteurs du milieu, que l'École assume son leadership en matière de formation policière. Les collèges, les universités, les corps de police et les partenaires de la sécurité publique font partie du processus de consultation, de développement et de la prestation de formation. Voilà une stratégie qui permet à l'École de bien répondre aux besoins du marché.

Finalement, tout comme les organisations policières, l'École aspire à faire du Québec un milieu de vie agréable et sécuritaire. Pour remplir cette ultime mission, l'École a choisi d'étendre ses services au milieu de la sécurité publique pour lequel elle élabore des programmes et des activités de formation.

L'École



ENPQ

Présentation générale

L'information générale concernant la mission, les valeurs, les défis et les orientations stratégiques de l'École est disponible sur le site Web de l'École à l'adresse www.enpq.qc.ca.

Conseil d'administration

Le conseil d'administration, institué en vertu de l'article 7 de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1), exerce tous les droits et pouvoirs de l'École nationale de police du Québec. L'École est administrée par un conseil d'administration composé de quinze membres répartis comme suit au 30 juin 2015 :

Président*
Daniel McMahon, FCPA, FCA
Président et chef de la direction
Ordre des comptables professionnels agréés du Québec

Vice-présidente*
Myrna E. Lashley, Ph.D
Conseillère en recherche
Hôpital général juif Sir Mortimer B. Davis

Administrateurs
Yves Guay
Directeur général
École nationale de police du Québec

Denis Côté
Président
Fédération des policiers et policières municipaux du Québec

Arthur Fauteux
Maire
Ville de Cowansville et préfet de la Municipalité régionale de comté Brome-Missisquoi

Yves Francoeur
Président
Fraternité des policiers et policières de Montréal

Jean-Marc Gibeau
Conseiller municipal
Ville de Montréal

Francis Gobeil
Président
Association des directeurs de police du Québec

Martin Prud'Homme
Directeur général
Sûreté du Québec
Représenté par **Suzanne Boucher**
Directrice principale – Grande fonction de l'administration

Denis Marsolais
Sous-ministre
Ministère de la Sécurité publique
Représenté par **Marie Gagnon**
Sous-ministre associée à la Direction générale des affaires policières

Marc Parent
Directeur général
Service de police de la Ville de Montréal
Représenté par **Bruno Pasquini**
Assistant directeur, Bureau du directeur, assurance éthique et relations avec les élus

Joanne Munn
Directrice générale par intérim, Enseignement collégial
Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de la Science

Daniel Rancourt
Ex-maire
Ville de Macamic et préfet de la Municipalité régionale de comté Abitibi-Ouest

Lynda Vachon*
Directrice corporative de la sécurité
Loto-Québec

Pierre Veilleux
Président
Association des policières et des policiers provinciaux du Québec

Secrétaire du conseil
Pierre St-Antoine
Directeur des affaires institutionnelles et des communications
École nationale de police du Québec

DÉPARTS ET NOMINATIONS AU COURS DE L'EXERCICE

Départs

- **Marie Gagnon**, directrice générale, École nationale de police du Québec
- **Robert Poulin**, directeur général des affaires universitaires et collégiales, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Nominations

- **Yves Guay**, directeur général, École nationale de police du Québec
- **Joanne Munn**, directrice générale par intérim, Enseignement collégial, ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de la Science

* Membre du comité administratif

Commission de formation et de recherche

La Commission de formation et de recherche, composée de quinze membres, instituée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1), a comme mandat de donner son avis au conseil d'administration de l'École sur tout ce qui concerne la formation policière. Conformément aux articles 33 et 34 de la Loi sur la police, le ministre de la Sécurité publique de l'époque a nommé, pour un mandat de trois ans, les membres suivants :

Yves Guay
Directeur général
École nationale de police du Québec

Vice-président
Pierre Dupéré
Chef de division – Division de la formation
Service de police de la Ville de Montréal

Membres
Paulin Aubé
Vice-président
Fédération des policiers et policières municipaux du Québec

Nathalie Barbeau
Chef du service de la formation
Sûreté du Québec

Claude Blais
Vice-président aux griefs et à la formation
Association des policières et policiers provinciaux du Québec

Lucie Boissonneault
Directrice du Service des études de cycles supérieurs
Université du Québec à Trois-Rivières

Serge Boulerice
Directeur
Service de police de la Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu

Paulin Bureau
Directeur de la formation policière
École nationale de police du Québec

Sylvie Doucet
Directrice adjointe aux programmes
Cégep de Trois-Rivières

André Gendron
Vice-président au Secrétariat et à la trésorerie
Fraternité des policiers et policières de Montréal

Michel Pilon
Expert-conseil en sécurité routière
École nationale de police du Québec

Secrétaire de la Commission
Pierre St-Antoine
Directeur des affaires institutionnelles et des communications
École nationale de police du Québec

DÉPARTS ET NOMINATIONS AU COURS DE L'EXERCICE

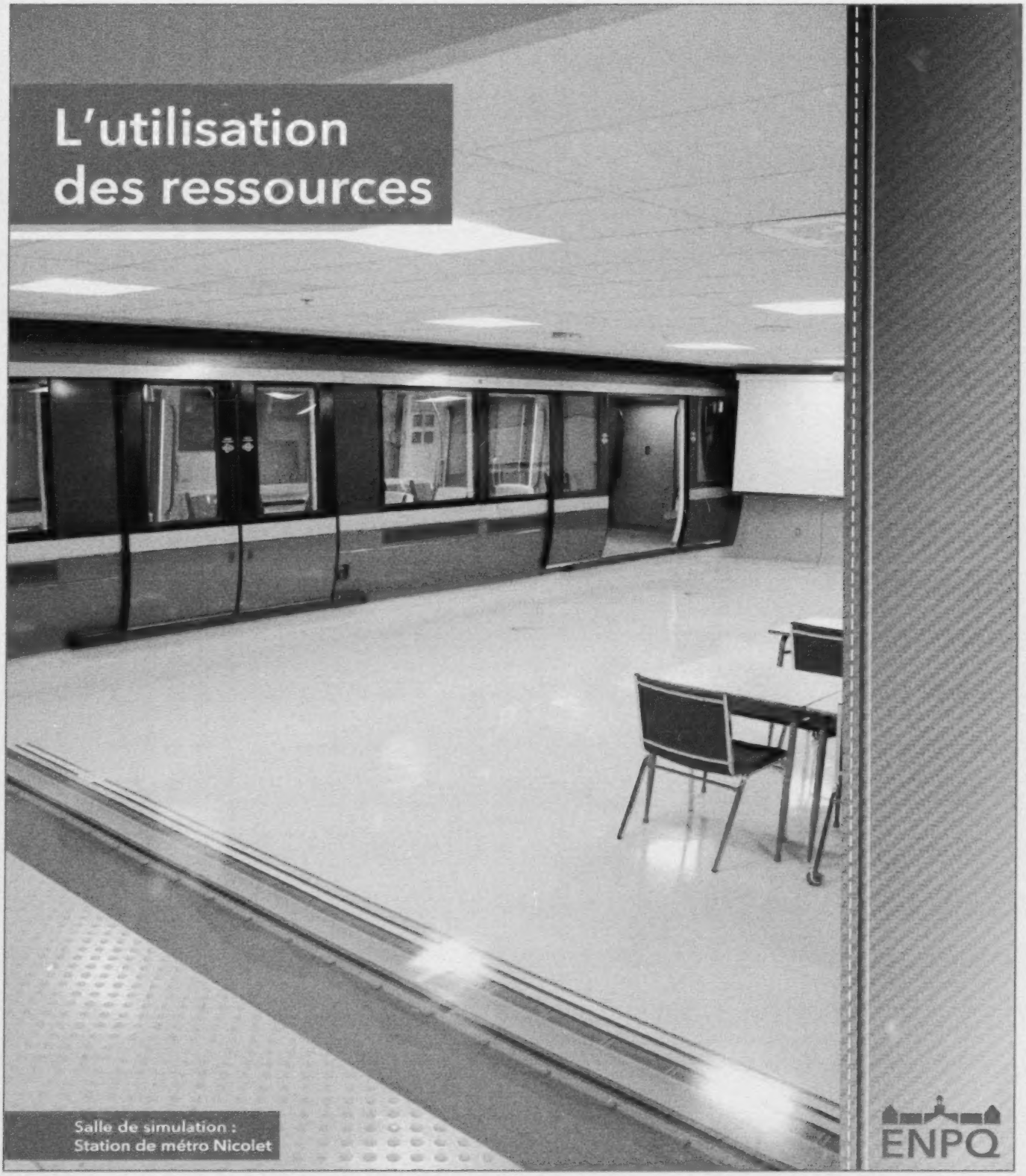
Départs

- **Marie Gagnon**, directrice générale, École nationale de police du Québec (présidente de la Commission)
- **Danielle-Claude Bélanger**, directrice du développement pédagogique et de la recherche, École nationale de police du Québec
- **Serge Bisaillon**, directeur général, Centre jeunesse de la Mauricie et du Centre-du-Québec

Nominations

- **Yves Guay**, directeur général, École nationale de police du Québec
- Quatre nominations à venir

L'utilisation des ressources



Salle de simulation :
Station de métro Nicolet

ENPQ

Ressources humaines

Au cours de l'exercice 2014-2015, les activités de gestion des ressources humaines ont contribué à l'atteinte des objectifs stratégiques de l'École. Les efforts ont été consacrés à la réalisation d'un exercice complet de planification de la relève, et l'ensemble des postes réguliers a été analysé, nous permettant de dresser un portrait global des vulnérabilités organisationnelles. La *Directive concernant le suivi des absences pour cause de maladie* (DIR 05-01) a également été révisée. De plus, nous avons poursuivi et consolidé le déploiement du protocole de retour au travail visant la réintégration des employés à la suite d'une absence prolongée. Un guide à l'intention du gestionnaire ainsi qu'un guide à l'intention de l'employé ont d'ailleurs été diffusés. De plus, des travaux d'optimisation dans la gestion du personnel formateur ont été mis de l'avant. Finalement, plusieurs activités et ateliers ont été organisés dans le cadre de la *Semaine des ressources humaines*, initiative de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés ayant pour but de reconnaître la contribution des employés au succès de l'entreprise et l'influence de nos initiatives sur son efficacité et sa santé.

Développement organisationnel et administratif

Le plan d'effectif n'a subi aucune modification au cours de l'année 2014-2015, le nombre d'ETC étant maintenu à 203,8.

Tableau 1 Nombre de postes autorisés en équivalents temps complet (ETC)	2014-2015	2013-2014	2012-2013
Dirigeants d'organisme*	1,0	1,0	1,0
Cadres	19,0	19,0	19,6
Professionnels	49,8	49,8	49,8
Fonctionnaires	97,9	97,9	91,9
Ouvriers	18,1	18,1	18,1
Policiers (prêt de service)	18,0	18,0	18,0
Total en ETC	203,8	203,8	198,4

* Nomination par décret.

Tableau 2 Nombre d'employés réguliers en place en date du 30 juin	2014-2015	2013-2014	2012-2013
Effectif total (personnes)*	197	198	192

* Incluant les policiers en prêt de service.

Le tableau 3 démontre que le nombre total d'employés est en baisse de 3,6 % pour passer de 418 en juin 2014 à 403 en juin 2015. Cette baisse s'explique principalement par le non-remplacement de certains postes laissés vacants à la suite de départs d'employés. Au total, 33 arrivées, qui incluent sept transferts de statut, et 48 départs ont eu lieu pendant l'exercice.

Tableau 3 Effectif utilisé en nombre de personnes au 30 juin	Réguliers			Occasionnels			Contractuels			Total		
	2015	2014	2013	2015	2014	2013	2015	2014	2013	2015	2014	2013
Dirigeants d'organisme*	1	1	1	—	—	—	—	—	—	1	1	1
Cadres	17	18	19	—	—	—	—	—	—	17	18	19
Professionnels	51	52	49	25	34	24	—	—	—	76	86	73
Fonctionnaires	89	89	85	170	173	141	—	—	—	259	262	226
Ouvriers	20	21	21	10	12	10	1	1	1	31	34	32
Policiers (prêt de service)	—	—	—	—	—	—	19	17	17	19	17	17
Total	178	181	175	205	219	175	20	18	18	403	418	368

* Nomination par décret.

Au tableau 4, on dénote que le pourcentage de l'effectif dédié à la mission de l'École est similaire à l'année 2013-2014.

Tableau 4 Effectif* au 30 juin selon le lien avec la mission de l'École	2014-2015		2013-2014		2012-2013	
	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Dédié à la mission de l'École	299	74 %	314	75 %	258	70 %
Soutien	104	26 %	104	25 %	110	30 %
Total	403	100 %	418	100 %	368	100 %

*Nombre de personnes en poste au 30 juin, soit l'effectif utilisé.

En ce qui concerne la situation de l'effectif utilisé en lien avec la mission de l'École au tableau 5, le pourcentage demeure relativement stable par rapport aux années précédentes. On peut toutefois constater qu'en nombre d'heures, en comparaison avec l'année précédente, il y a une baisse considérable. Cette baisse est en lien avec la diminution des activités de formation. (Voir le contexte statistique dans la section *Contexte et faits saillants de l'exercice 2014-2015*).

Tableau 5 Effectif utilisé* au 30 juin selon le lien avec la mission de l'École	2014-2015**		2013-2014**		2012-2013	
	Heures régulières	%	Heures régulières	%	Heures régulières	%
Dédié à la mission de l'École	215 988	62 %	236 394	63 %	208 128	61 %
Soutien	132 290	38 %	136 308	37 %	132 158	39 %
Total	348 278	100 %	372 702	100 %	340 286	100 %

* Utilisation des effectifs, ce qui représente les heures travaillées et payées, n'incluant ni les primes ni les heures supplémentaires.

** Inclut les heures régulières des policiers instructeurs en prêt de service.

Au tableau 6, on fait état de l'effectif utilisé par secteur d'activité au sein de l'École. On dénote une variation du nombre d'employés de la Direction de la formation policière et du secteur multidirection dû au transfert d'instructeurs. Du côté de la Direction des services administratifs et technologiques, des ressources occasionnelles au sein de la direction n'ont pas été renouvelées, certains départs à la retraite du personnel régulier n'ont pas été remplacés et du personnel occasionnel affecté aux projets spéciaux au niveau des technologies de l'information embauché en 2013-2014 ont terminé leur mandat en cours d'année.

Tableau 6 Effectif* au 30 juin selon le secteur d'activité	2014-2015		2013-2014		2012-2013	
	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Direction générale et Organisation scolaire	12	3,0 %	12	2,9 %	15	4,1 %
Direction de la formation policière	96	23,8 %	110	26,3 %	104	28,3 %
Multidirection (personnel formateur)	95	23,6 %	74	17,7 %	34	9,2 %
Direction des activités et de la formation sur mesure	31	7,7 %	36	8,6 %	39	10,6 %
Direction du développement pédagogique et de la recherche	67	16,6 %	73	17,5 %	70	19 %
Direction des affaires institutionnelles et des communications	11	2,7 %	11	2,6 %	12	3,3 %
Direction des ressources humaines	11	2,7 %	13	3,1 %	13	3,5 %
Direction des services administratifs et technologiques	80	19,9 %	89	21,3 %	81	22 %
Total	403	100 %	418	100 %	368	100 %

*Nombre de personnes en poste au 30 juin, soit l'effectif utilisé.

La proportion du nombre d'heures travaillées par secteur d'activité au tableau 7 est en baisse comparativement aux années précédentes, à l'exception d'une très faible augmentation à la Direction des ressources humaines (0,9 %) et d'une augmentation de 15,7 % à la Direction des affaires institutionnelles et des communications s'expliquant principalement par le remplacement d'une personne en absence durant l'exercice et pour laquelle il n'y avait pas eu de remplacement en 2013-2014. La baisse du nombre d'heures dans la majorité des secteurs s'explique par la diminution des activités pédagogiques et de la non-reconduction de certains projets.

Tableau 7 Effectif utilisé* au 30 juin selon le secteur d'activité	2014-2015**		2013-2014**		2012-2013**	
	Heures régulières	%	Heures régulières	%	Heures régulières	%
Direction générale et Organisation scolaire	17 104	4,9 %	18 595	5 %	20 695	6,1 %
Direction de la formation policière	105 356	30,3 %	112 125	30,1 %	93 545	27,4 %
Multidirection (personnel formateur)***	16 653	4,8 %	17 130	4,6 %	7 709	2,3 %
Direction des activités et de la formation sur mesure	32 479	9,3 %	41 273	11,1 %	38 778	11,4 %
Direction du développement pédagogique et de la recherche	47 447	13,6 %	51 565	13,8 %	52 735	15,5 %
Direction des affaires institutionnelles et des communications	16 021	4,6 %	13 848	3,7 %	13 485	4 %
Direction des ressources humaines	15 094	4,3 %	14 964	4 %	14 712	4,3 %
Direction des services administratifs et technologiques	98 124	28,2 %	103 202	27,7 %	98 628	29 %
Total	348 278	100 %	372 702	100 %	340 287	100 %

* Utilisation des effectifs, ce qui représente les heures régulières travaillées et payées, n'incluant ni les primes ni les heures supplémentaires.
** Inclut les heures régulières des policiers-instructeurs en prêt de service.
*** Les heures effectuées sont applicables aux directions de formation.

L'exercice 2014-2015 est marqué par une importante baisse de l'embauche. En effet, l'École est passée de 65 embauches en 2013-2014 à 26 en 2014-2015 (voir tableau 8). En effet, malgré le départ de 48 employés, cette baisse du taux d'embauche de 60 % s'explique globalement par un gel d'embauche émis par le Secrétariat du Conseil du trésor le 5 décembre 2014, par la baisse des activités de formation, ainsi que par le non-remplacement lors de certains départs.

Tableau 8 Embauche totale au cours de l'exercice	Réguliers			Occasionnels			Contractuels			Total		
	2015	2014	2013	2015	2014	2013	2015	2014	2013	2015	2014	2013
Nombre de personnes embauchées	6	8	7	15	53	60	5	4	4	26	65	71

En 2014-2015, seize appels de candidatures ont été réalisés dans le cadre des activités de dotation comparativement à 46 en 2013-2014. On relève toutefois 33 autres types de dotation (mouvements de personnel interne) au cours de l'année 2014-2015. De plus, seulement 613 candidatures ont été traitées comparativement à 2 387 en 2013-2014 et à 2 330 en 2012-2013. Le nombre d'appels de candidatures a diminué grandement au cours de l'année ainsi que le nombre de candidatures traitées principalement en raison du gel d'embauche cité précédemment.

Pour ce qui est du taux de roulement de 3 % figurant au tableau 9, il provient de neuf départs en cours d'année, soit : huit départs à la retraite et un départ volontaire. En comparaison, les données du Conseil du trésor pour la fonction publique québécoise ont été, en 2013-2014, de 17,8 %[1].

[1] http://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/publications/rag_1314.pdf.

Tableau 9 Taux de roulement	2014-2015	2013-2014	2012-2013
Proportion en pourcentage du nombre d'employés réguliers qui ont volontairement quitté (démissions et retraites) durant l'année/Nombre moyen d'employés au cours de l'année	3 %	3 %	4 %

Développement des ressources humaines

En vertu de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RLRQ, chapitre D-8.3), l'École doit consentir 1 % de sa masse salariale à la formation de son personnel. Entre les 1er juillet 2014 et 30 juin 2015, l'École a consacré un budget de 247 994 $ au développement des ressources humaines, ce qui représente 1,47 % de sa masse salariale. Au cours de la même année, 170 employés ont reçu de la formation pour un total de 4 925 heures de formation.

Tableau 10 Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au développement du personnel par type d'activité	2014-2015	2013-2014	2012-2013
Colloque/congrès/séminaire	76 592 $	134 401 $	153 239 $
Perfectionnement	77 100 $	142 211 $	188 458 $
Formation qualifiante	94 302 $	146 807 $	123 302 $
Total	247 994 $	423 419 $	464 999 $

Tableau 11 Évolution des dépenses de formation	2014-2015	2013-2014	2012-2013
Proportion de la masse salariale (%)	1,47 %	2,4 %	2,66 %
Jours de formation par personne*	1,61	2,21	2,51
Montants alloués par personne*	567,49 $	857,12 $	966,73 $

*Nombre total d'employés pendant l'année.

Tableau 12 Jours de formation selon les catégories d'emploi	2014-2015	2013-2014	2012-2013
Cadres (incluant le directeur général)	49,6	166,4	163,5
Professionnels	259,6	310,4	448,4
Fonctionnaires	394,4	612,7	591,0
Ouvriers	0	1,1	3,1

Tableau 13 Formation du personnel	2014-2015	2013-2014	2012-2013
Nombre de jours de formation par équivalent temps complet (ETC) au 30 juin	3,5 jours/ETC	5,4 jours/ETC	6,1 jours/ETC

Par ailleurs, l'École a contribué au développement des connaissances de cinq stagiaires issus des milieux d'enseignement professionnel, collégial et universitaire. Ces stagiaires provenaient des domaines de la cuisine d'établissement, de la gestion documentaire ainsi que de la gestion des ressources humaines.

Relations de travail

Le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) a déposé une requête en vertu de l'article 39 du Code du travail auprès de la Commission des relations du travail visant l'intégration de l'ensemble des instructeurs de l'École dans leur accréditation.

Durant l'exercice, l'École a également débuté la négociation permettant le renouvellement des deux conventions collectives se terminant le 31 mars 2015 avec le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc. (SFPQ).

Qualité de vie et santé des personnes au travail

Depuis quelques années, un comité sur la qualité de vie au travail (QVT) est en place afin de contribuer au bien-être et à la santé des employés. Nombreux sont les moyens mis en place afin d'assurer la qualité de vie et la santé des personnes au travail : un plan d'amélioration de la QVT, des activités sportives, une clinique santé, des outils de développement personnel, des politiques, des programmes, etc.

À l'automne 2013, un sondage sur la qualité de vie au travail des employés a été administré afin d'établir une mesure de la satisfaction du personnel à l'égard de facteurs liés à leur vie au travail. Cette démarche avait pour objectif de cibler les facteurs ayant un impact sur la mobilisation du personnel. Les résultats ont été diffusés à l'ensemble des employés de l'École lors d'une rencontre tenue au cours de l'année 2013-2014. Le comité QVT, quant à lui, a travaillé en cours d'année à l'élaboration d'un plan d'action basé sur l'ensemble des commentaires émis lors de cet exercice, plan d'action qui fut présenté au comité de gestion en fin d'année.

Au printemps 2015, plusieurs activités et ateliers ont été organisés lors de la Semaine des ressources humaines. Les employés ont pu assister et participer à différents ateliers portant sur la sensibilisation au harcèlement, la préparation à l'entrevue d'embauche et sur le processus de réintégration au travail à la suite d'une absence prolongée. Un kiosque d'information sur l'utilisation des extincteurs a été tenu. Plusieurs capsules d'information et jeux-questionnaires portant sur la santé du cœur et la gestion du changement ont été diffusées sur intranet. Une capsule d'information de l'Association québécoise des retraités des secteurs public et parapublic (AQRP) a également été diffusée sur intranet. De plus, des activités sportives telles qu'une marche, une course à pied et une partie de volley-ball amicale ont été organisées.

Mobilisation des ressources humaines

La politique sur la mobilisation des ressources humaines a pour but de constituer un cadre général de références afin de guider les gestionnaires de l'École en matière de mobilisation des ressources humaines. Plusieurs politiques, programmes et directives découlent de cette politique, tels que les politiques sur l'appréciation de la contribution et la dotation, les programmes de perfectionnement des ressources humaines, de mobilité du personnel, d'aide aux employés, de reconnaissance du personnel, de préparation à la retraite, etc.

La Direction des ressources humaines a implanté un processus d'appréciation de la contribution de son personnel en 2012-2013. Constituant une bonne pratique en matière de gestion des ressources humaines, ce processus permet l'appréciation d'objectifs définis par le gestionnaire en collaboration avec son employé, des valeurs organisationnelles ainsi que de compétences spécifiques. L'appréciation de la contribution répond de plus à l'un des objectifs de la planification stratégique et aux besoins manifestés par les employés lors des derniers sondages en lien avec la qualité de vie au travail. Au cours de l'exercice, 81 % des employés réguliers ont été rencontrés dans le cadre du processus d'appréciation de la contribution, résultat qui surpasse l'objectif annuel de rencontrer au minimum 75 % des employés réguliers.

Climat de travail

Un programme d'accueil et d'intégration du personnel est en vigueur à l'École depuis quelques années afin d'assurer un climat de travail stimulant dès l'entrée en fonction des nouveaux membres du personnel.

Pour favoriser l'amélioration du milieu et de la qualité de vie des employés, la Direction des ressources humaines effectue des entrevues de départ, afin de recueillir les commentaires des personnes qui quittent, sur plusieurs aspects de leur vie au travail, ainsi que leurs suggestions.

Santé physique et mentale

La clinique de santé de l'École, composée d'une infirmière à temps plein et d'un médecin à temps partiel, offre ses services professionnels à la clientèle. Pendant l'exercice, 1 545 consultations et interventions de diverses natures ont été effectuées, comparativement à 1 825 durant l'exercice 2013-2014.

Encore une fois cette année, l'École a renouvelé son entente pour offrir un programme d'aide aux employés (PAE) afin de favoriser une prise en charge des personnes ayant besoin de prévenir, d'identifier ou de résoudre divers problèmes pouvant affecter leur vie personnelle et professionnelle, et ce, sans frais. De plus, les services du PAE s'appliquent aux membres de la famille immédiate d'un employé à coût raisonnable. Le taux d'utilisation du PAE par les employés éligibles est passé de 13,4 % en 2013-2014 à 17,9 % en 2014-2015.

Sécurité au travail

Le tableau 14 démontre un nombre similaire d'accidents du travail, ainsi qu'une diminution du nombre de jours d'absence reliés à des accidents du travail comparativement à l'année 2013-2014. Cette grande diminution s'explique par la consolidation d'un dossier CSST pour un événement survenu en 2011.

Tableau 14 Accidents du travail	2014-2015	2013-2014	2012-2013
Accidents du travail n'ayant pas nécessité un arrêt de travail	13	12	18
Accidents du travail ayant nécessité un arrêt de travail	0	2	4
Total des accidents du travail	13	14	22
Nombre total de jours d'absence en accidents du travail	54,9*	294,7*	249*

*Le nombre de jours d'absence en accidents du travail inclut également les accidents encore actifs survenus avant le 1er juillet 2014.

Parmi les treize accidents survenus lors de l'exercice en cours, 15 % ont eu lieu dans le cadre du travail des comédiens, ce qui représente deux accidents n'ayant aucun lien avec les problématiques vécues dans le passé. Par contre, 15 % des accidents comparativement à 28,6 % l'année dernière, ont impliqué du personnel de la cuisine, tandis que 23 % des accidents de l'année en cours concernaient des ouvriers de maintenance. Il s'agit de blessures mineures, sans aucun lien entre elles, et qui n'ont pas nécessité d'arrêt de travail.

Cette année, deux employées se sont prévalues du programme « Travailler en santé pour une maternité sans danger » parrainé par la Commission de la santé et de la sécurité du travail dans le but d'assurer le maintien en emploi sans danger de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

Au cours de l'année, une formation en réanimation cardiorespiratoire combinée à une formation sur l'utilisation du défibrillateur externe automatisé (RCR/DEA) a été diffusée auprès de 3 employés, instructeurs en intervention physique.

Prévention du harcèlement et de la violence

L'École applique la *Politique et procédure visant à contrer le harcèlement*. Cette politique poursuit l'objectif d'offrir aux membres de son personnel et à sa clientèle un milieu exempt de harcèlement à tous égards. Un comité de prévention du harcèlement a le mandat de réaliser et de diffuser diverses activités visant à informer et sensibiliser le personnel et la clientèle à la problématique du harcèlement. Tel que mentionné précédemment, le comité a diffusé une séance de sensibilisation au harcèlement à l'intention du personnel le 29 avril 2015, et ce, dans le cadre de la Semaine des ressources humaines. Plus d'une vingtaine d'employés y ont participé.

Au cours de l'exercice 2014-2015, deux plaintes ont été déposées, dont une par voie de grief. Un dossier a été réglé tandis que le grief est toujours en cours.

Accès à l'égalité en emploi

En vertu de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics (RLRQ, chapitre A-2.01), l'École applique depuis janvier 2005 son programme d'accès à l'égalité en emploi. Les objectifs énoncés visent à corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes pouvant être victimes de discrimination en emploi et de rendre le personnel de l'École plus représentatif d'une main-d'œuvre disponible de plus en plus diversifiée.

Taux d'embauche

Le tableau 15 illustre la situation de l'École en fin d'exercice au regard des objectifs d'embauche du programme d'accès à l'égalité en emploi. On remarque une baisse du taux d'embauche des femmes à des postes ayant un statut d'emploi régulier, la cible de 50 % et plus étant non atteinte. Nous notons cependant que le taux d'embauche de ce même groupe à des postes ayant un statut d'emploi occasionnel est demeuré stable.

Enfin, on constate qu'en 2014-2015, aucun candidat faisant partie du groupe des autochtones, des minorités visibles et ethniques ou de personnes handicapées n'a été embauché. Cette faible statistique résulte, entre autres, du peu de candidatures reçues de la part de personnes provenant de ces groupes visés.

De plus, nous avons accueilli cinq stagiaires au cours de l'année 2014-2015, dont quatre femmes.

Tableau 15 Taux d'embauche des membres des groupes visés par statut d'emploi		Réguliers						Occasionnels						Contractuels*					
		14-15		13-14		12-13		14-15		13-14		12-13		14-15		13-14		12-13	
		N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Embauches totales		6		8		7		15		53		60		5		4		4	
Objectif du taux d'embauche																			
Autochtones	s. o.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	50 %	0	0	4	50	4	57	5	33	16	30	28	47	1	20	1	25	0	0
Minorités visibles et ethniques	25 %	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	0	0	0	0	0	0
Personnes handicapées	50 %	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

* Les policiers en prêt de service ne sont pas soumis aux objectifs du programme d'accès à l'égalité en emploi.

Note 1 : Le 26 novembre 2004, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a approuvé le *Programme d'accès à l'égalité en emploi de l'École nationale de police du Québec* en vertu de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (RLRQ, chapitre A-2.01). Ce programme fait état que la Commission a jugé que la représentation des personnes faisant partie du groupe des autochtones est suffisante.

Note 2 : Lorsqu'un candidat postule, il n'a pas l'obligation de s'identifier comme faisant partie d'un des groupes visés.

Taux de représentativité

Les tableaux 16 et 17 démontrent le taux de représentativité des membres des groupes visés au sein de l'effectif de l'École. Au niveau de l'effectif global, le groupe des femmes représente 43,4 % de l'effectif de l'École, soit une baisse de 1,3 % comparativement au rapport précédent. Au niveau de l'effectif régulier, la représentativité atteint 58,4 %.

Tableau 16 Taux de représentativité par statut d'emploi	Réguliers		Occasionnels		Contractuels*		Total	
	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	% par rapport à l'effectif global
TOTAL	**104**	**58,4 %**	**79**	**38,5 %**	**4**	**20 %**	**187**	**46,4 %**
Autochtones	1	0,6 %	2	1 %	1	5 %	4	1 %
Femmes	101	56,6 %	71	34,6 %	3	15 %	175	43,4 %
Minorités visibles et ethniques	1	0,6 %	5	2,4 %	0	0 %	6	1,5 %
Personnes handicapées	1	0,6 %	1	0,5 %	0	0 %	2	0,5 %

* Les policiers en prêt de service sont inclus dans le taux de représentativité puisqu'ils occupent des postes réguliers.

Tableau 17 Taux de représentativité au sein de l'effectif régulier	Cadres (Incluant le dirigeant d'organisme)		Professionnels		Fonctionnaires		Ouvriers		Policiers* (Prêt de service)		Total	
	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	% par rapport à l'effectif régulier total
Autochtones	0	0 %	1	2 %	0	0 %	0	0 %	1	5,3 %	2	1,1 %
Femmes	5	27,8 %	29	56,9 %	56	62,9 %	11	55 %	3	15,8 %	104	58,4 %
Minorités visibles et ethniques	0	0 %	1	2 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	1	0,6 %
Personnes handicapées	0	0 %	0	0 %	1	1,1 %	0	0 %	0	0 %	1	0,6 %

* Les policiers en prêt de service sont inclus dans le taux de représentativité puisqu'ils occupent des postes réguliers.

Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi

Depuis quelques années, une série de mesures ont été élaborées afin de favoriser l'embauche de femmes, de minorités visibles, de minorités ethniques et de personnes handicapées à l'École. L'ensemble des mesures mises en place dans le passé a été maintenu.

Tableau 18 Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi	2014-2015	
	Groupe visé	Personnes visées
Recrutement Dès la première étape du processus de dotation, les candidats visés sont invités à communiquer avec un organisme de la région, affilié à Emploi-Québec, qui peut aider les nouveaux arrivants à payer leurs frais de transport et les soutenir dans leur intégration dans la région	Minorités visibles et ethniques	Les candidats qui sont admissibles pour venir passer les tests ou convoqués en entrevue

Note : Puisqu'il n'y a pas de sous-représentation au niveau des autochtones, tel qu'il est établi par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, l'École n'a pas à élaborer de mesures au sein de son programme.

Planification de la main-d'œuvre

Une démarche de planification de la main-d'œuvre et de la relève a été instaurée en 2005. Un portrait des effectifs, étape préliminaire à la démarche, avait alors été dressé et est actualisé périodiquement en fin d'exercice de façon à suivre l'évolution de l'effectif au regard des besoins organisationnels. En juin 2008, un programme de planification de la relève a été mis sur pied. Ce programme est une mesure proactive qui vise l'établissement de la cartographie organisationnelle par le repérage des postes-clés et l'identification de la vulnérabilité des postes et de leurs titulaires. Cette information nous permet de maximiser le développement du potentiel de relève interne et des stratégies d'acquisition externe qui sont nécessaires. Une mise à jour en continu se fait en conservant un lien étroit avec la planification stratégique. Toutefois, lors de l'année 2014-2015, un exercice complet touchant l'ensemble des postes réguliers a été réalisé. La structure d'analyse a été bonifiée de critères d'évaluation supplémentaires, permettant ainsi d'avoir un portrait plus global des vulnérabilités organisationnelles.

Tableau 19 Prévision des départs à la retraite d'ici le 1er juillet 2018 (employés de 50 ans et plus)	2014-2015		2013-2014		2012-2013	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Nombre de personnes visées et pourcentage par rapport au nombre d'employés au 30 juin 2015	193	48 %	183	44 %	166	45 %

Le tableau 19 laisse supposer cette année que le nombre et le pourcentage de départs à la retraite dans les prochaines années devraient être légèrement supérieurs. Par ailleurs, le tableau 20 démontre que huit employés réguliers ont pris leur retraite pendant l'année, soit une diminution par rapport à l'année 2013-2014.

Tableau 20 Départ à la retraite de l'effectif régulier* par catégorie d'emploi	2014-2015		2013-2014		2012-2013	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Cadres (incluant le dirigeant d'organisme)	2	11,1 %	3	15,8 %	2	10 %
Professionnels	0	0 %	0	0 %	3	6,1 %
Fonctionnaires	4	4,5 %	7	7,9 %	1	1,2 %
Ouvriers	2	10 %	1	4,8 %	0	0 %
Total de l'effectif régulier global	8	4,5 %	11	6,1 %	6	3,4 %

* Excluant les policiers en prêt de service.

Les données recueillies nous ont permis de constater que la moyenne d'âge du personnel de l'École (régulier et occasionnel) se situe à nouveau à 47 ans. Au 30 juin 2015, la présence de jeunes de moins de 35 ans sur l'effectif total se situe à 18,9 %, soit 0,5 % de plus que la statistique de 2013-2014.

Tableau 21 Moyenne d'âge et présence des moins de 35 ans	2014-2015	2013-2014	2012-2013
Moyenne d'âge	47 ans	47 ans	46 ans
Présence des moins de 35 ans	18,9 %	18,4 %	19 %

Les tableaux 22 et 23 présentent des renseignements généraux relatifs à la représentativité. Au niveau de la répartition de l'effectif selon le sexe, un écart s'est créé dans les deux dernières années entre les taux de représentativité des femmes et des hommes de 13,2 % cette année, comparativement à 10,6 % en 2013-2014 et 1 % en 2012-2013. Ceci est principalement dû au transfert de statut d'instructeur pigiste vers un statut d'instructeur syndiqué occasionnel, postes qui sont occupés essentiellement par des hommes. En ce qui concerne la répartition de l'effectif par groupe d'âge, nous constatons que celle-ci demeure similaire aux années précédentes.

Tableau 22 Répartition de l'effectif par sexe en nombre de personnes	2014-2015		2013-2014		2012-2013	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Hommes	228	56,6 %	231	55,3 %	186	50,5 %
Femmes	175	43,4 %	187	44,7 %	182	49,5 %
Total	403	100 %	418	100 %	368	100 %

Tableau 23 Répartition de l'effectif par groupe d'âge en nombre de personnes	2014-2015		2013-2014		2012-2013	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
34 ans et moins	62	15,4 %	77	18 %	69	19 %
35 à 54 ans	223	55,3 %	220	52 %	192	52 %
55 ans et plus	118	29,3 %	121	29 %	107	29 %
Total	403	100 %	418	100 %	368	100 %

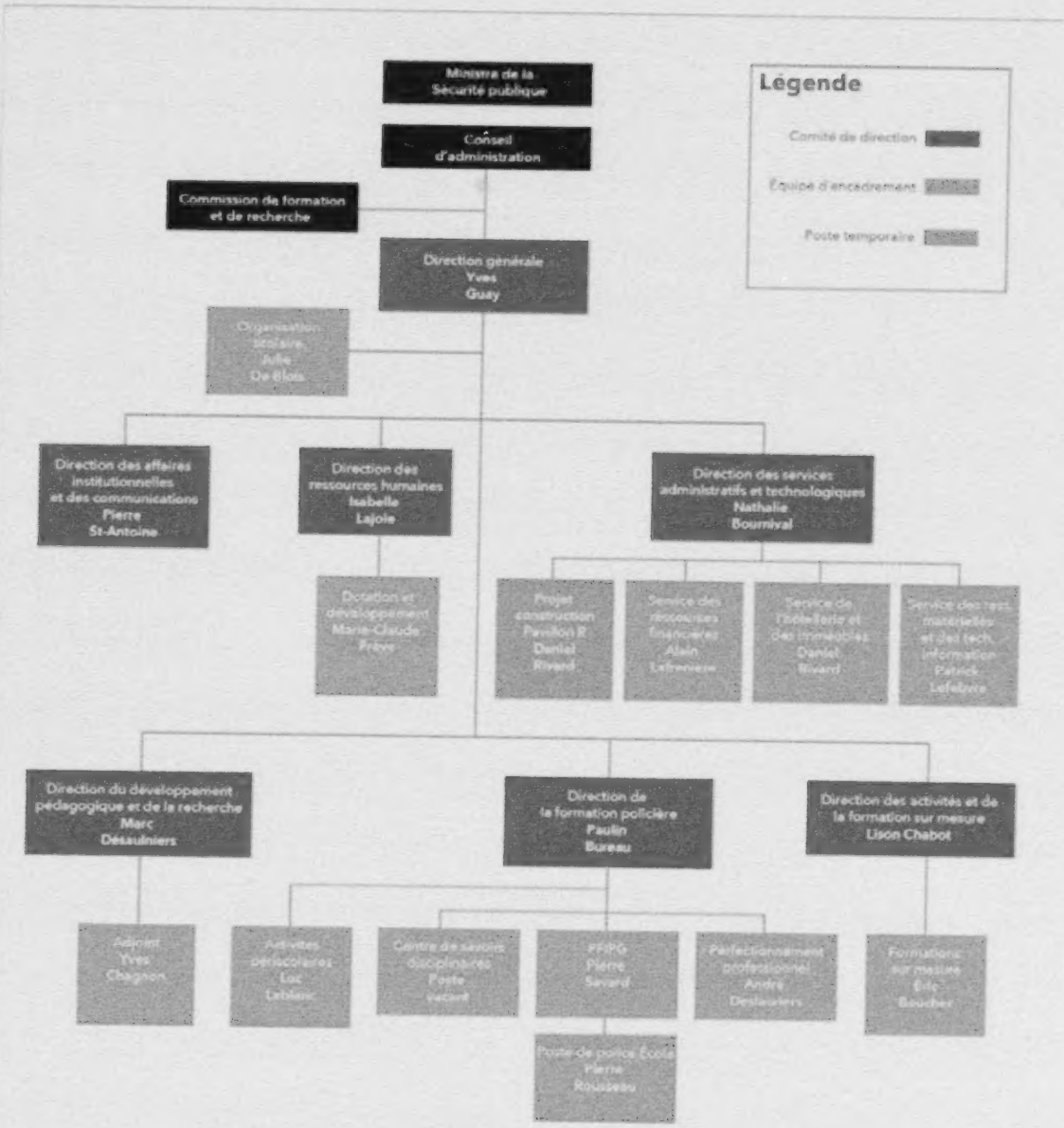
Éthique

Le nouveau code d'éthique des employés a été déployé auprès de l'ensemble des employés de l'École. Par la même occasion, l'École a mis en place une nouvelle pratique et demandé à l'ensemble des employés de remplir un formulaire intitulé « Déclaration d'intérêts ». Ce formulaire a pour but de permettre aux employés de déclarer toute situation pouvant les placer en conflit d'intérêts ou avoir apparence de conflits d'intérêts. Cette démarche de déclaration sera dorénavant effectuée annuellement.

Au cours de l'exercice 2014-2015, une consultation a été faite auprès de la répondante en éthique.

Organigramme

Au 30 juin 2015



Ressources informationnelles

Au cours de l'année 2014-2015, le Service des ressources informationnelles a su maintenir son objectif premier, soit d'assurer à sa clientèle un service de qualité, avec des environnements technologiques modernes, stables et sécuritaires, tout en répondant aux différentes attentes qui découlent de la planification stratégique et des objectifs organisationnels.

Sur la même lancée que les dernières années, les activités réalisées en 2014-2015 ont été concentrées à la modernisation et à la sécurité des environnements technologiques ainsi qu'au service à la clientèle.

La modernisation

Toujours dans un objectif de maintenir un environnement à jour et répondant aux nouveaux besoins de l'École, le Service des ressources informationnelles a réalisé certains projets de modernisation de son environnement technologique. Au cours de l'année, nous avons complété la migration de l'ensemble des postes de travail vers le système d'exploitation Windows 8. Ce projet, qui a débuté en 2013-2014, a demandé une mise à jour du système d'exploitation ou le remplacement de certains ordinateurs, pour une révision complète de 400 postes de travail.

De plus, en soutien à la formation, l'École a configuré et déployé sept nouveaux simulateurs de conduite, dont six simulateurs de table. Ceux-ci, qui s'ajoutent aux trois autres déjà existants, sont utilisés dans le cadre de la formation initiale en patrouille-gendarmerie. Ces simulateurs permettent, entre autres, aux étudiants de développer des habiletés au niveau du jugement et de la prise de décision en déplacement d'urgence et lors d'actions liées, par exemple, à la traverse d'intersections non prioritaires. Plus particulièrement, les simulateurs de table permettent une pratique autonome pour les aspirants policiers, avec un parcours d'activités ciblées.

Enfin, la construction du nouveau pavillon de formation a amené une charge de travail supplémentaire au sein de l'équipe des ressources informationnelles. Dès la prise de possession du nouveau pavillon au début du mois de juin 2015, le service a investi tous les efforts nécessaires pour mettre en place une nouvelle infrastructure réseau filaire et sans fil afin d'alimenter ce pavillon en matière des technologies de l'information.

Sécurité de l'environnement technologique

La sécurité de l'environnement technologique a toujours été une priorité pour le Service des ressources informationnelles de l'École nationale de police du Québec. En ce sens, et comme à chaque année, l'équipe réalise différents travaux afin de s'assurer de rencontrer les attentes de notre *Politique sur la sécurité de l'information*, ainsi que des directives qui en découlent.

Ayant un parc de serveurs informatiques virtuels toujours grandissant au sein de l'organisation, nous avons procédé à la mise en place d'un nouveau logiciel afin d'assurer la sauvegarde des environnements virtualisés. Ce logiciel permettra à l'équipe des ressources informationnelles de procéder de façon plus efficace à la sauvegarde et à la restauration des environnements serveurs tout en assurant la sécurité des environnements technologiques et la relève de ceux-ci en cas de problème ou de sinistre.

Le Comité de concertation en ressources informationnelles (CCRI) de l'École s'est réuni à quatre reprises au cours de l'exercice 2014-2015. Il a notamment validé la Programmation annuelle en ressources informationnelles (PARI) 2015-2016 ainsi que la Planification triennale des projets et des activités en ressources informationnelles (PTPARI) 2016-2019, en conformité avec les exigences de la Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement (RLRQ, chapitre G-1.03).

Par cet exercice le comité s'acquitte de sa mission qui consiste en la mise en commun des idées dans le but de permettre l'élaboration d'une vision commune, afin de définir les besoins et l'élaboration des plans annuel et triennal. Il a également procédé au bilan du Plan directeur des ressources informationnelles (PDRI) – Vision 2015 sous l'angle des projets, et ce, afin d'amorcer la préparation du PDRI – Vision 2020, dont la première rencontre du comité se tenait en décembre 2014.

De plus, le CCRI a validé les demandes en lien avec les technologies concernant entre autres le projet du nouveau pavillon de formation. Enfin, il a assuré le suivi des travaux, l'évolution des applications et procédé à la validation du Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles (BARRI) de l'exercice financier 2013-2014.

La Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement (RLRQ, chapitre G-1.03), volet sécurité de l'information, nous oblige à transmettre au Dirigeant principal de l'information (DPI) l'état actuel de nos efforts et nos actions prévues en sécurité de l'information (SI) à travers le bilan et plan d'action de sécurité de l'information. Vous trouverez donc au tableau 24 une mise à jour du plan d'action en sécurité de l'information 2014-2017 présenté dans le dernier rapport annuel de gestion. Certaines activités ont dû être reportées en 2015-2016 étant donné l'absence au cours de l'année de certaines ressources importantes au sein de l'équipe. Ces reports n'ont toutefois entraîné aucun incident touchant la disponibilité, l'intégralité ou la sécurité des actifs informationnels.

Tableau 24	Plan d'action initial			Bilan		
Plan d'action en sécurité de l'information 2014-2017	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Formation du responsable organisationnel de la sécurité de l'information (ROSI)	√			Reporté 15-16		
Formation du coordonnateur organisationnel de gestion des incidents (COGI)	√			Atteint		
Audit de sécurité (aux 2 ans)	√			Reporté 15-16		
Test d'intrusion (annuellement)	√			Reporté 15-16		
Chiffrement des portables	√			Reporté 15-16		
Cadre de gestion		√	√			
Processus de gestion des risques		√	√			
Processus de gestion des incidents		√				
Clauses contractuelles		√				
Plan de sensibilisation		√				
Plan de formation			√			

Service à la clientèle

Depuis 2008, l'équipe des ressources informationnelles met en application les bonnes pratiques de gestion d'un centre d'assistance selon l'approche ITIL[1]. Ces bonnes pratiques ITIL, reconnues au niveau international, permettent à notre centre d'assistance de se doter d'outils et d'une documentation afin d'améliorer la qualité du service offert. De plus, la gestion selon ITIL permet une meilleure traçabilité et une meilleure reddition de comptes pour les différentes actions prises par le Service des ressources informationnelles tout en optimisant les processus et la façon de faire afin d'atteindre un niveau de qualité maximal de satisfaction de notre clientèle.

Le nombre de demandes reçues au centre d'assistance des ressources informationnelles est relativement stable comparativement à l'année précédente. Tel que présenté au tableau 25, nous remarquons cependant une hausse de 14 % pour les demandes d'incident reçues au centre d'assistance, attribuable en partie à l'augmentation des formations offertes via le Web et qui a comme impact une augmentation au niveau du nombre d'utilisateurs. Cette hausse est également attribuable au changement du système d'exploitation sur les postes de travail pour Windows 8. Malgré cette augmentation

[1] ITIL (Information Technology Infrastructure Library) : Ensemble complet et cohérent de bonnes pratiques de gestion des services informatiques. ITIL est une approche par processus qui vise à améliorer la qualité des services des TI en créant la fonction de centre d'assistance, soit une extension du « Help Desk ».

d'incidents acheminés à notre centre d'assistance, le Service des ressources informationnelles a su résoudre un nombre supérieur de demandes comparativement au nombre de demandes reçues, soit 3 646 demandes reçues versus 3 718 demandes résolues. Les efforts déployés par l'équipe des ressources informationnelles ont donc permis de répondre aux demandes des utilisateurs et de réduire par le fait même la charge de travail en attente (72 demandes en attente résolues).

Il est à noter que les demandes placées et réalisées au cours de l'année 2014-2015, figurant au tableau 25, ne tiennent pas compte des différentes activités qui doivent être réalisées, et des efforts qui doivent être consentis par le Service des ressources informationnelles dans le cadre des différents projets du portefeuille de projets institutionnel. Mentionnons à titre d'exemples : l'étude de faisabilité pour le changement du système de gestion des dossiers scolaires (SGDS), la mise en place d'une voûte documentaire ainsi que l'implantation du nouveau logiciel de gestion du Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP) et du système de gestion de la bibliothèque du Carrefour de l'information et du savoir (CIS).

Le tableau 25 catégorise les demandes placées par les utilisateurs à notre centre d'assistance.

Tableau 25 Gestion selon la norme ITIL	2014-2015	2013-2014	2012-2013
Demandes au centre d'assistance	**3 646**	3 614	2 944
- Incidents[1]	*1 719*	*1 495*	*1 244*
- Requêtes de service[2]	*1 259*	*2 119*	*1 053*
- Gestion des accès[3]	*668*	*472*	*642*
Demandes fermées	**3 718**	3 437	2 772

Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles (BARRI)

La Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement (RLRQ, chapitre G-1.03) établit un cadre de gouvernance et de gestion en matière de ressources informationnelles applicable aux ministères et à la plupart des organismes publics. Faisant partie des organismes publics autres que budgétaires énumérés à l'annexe 2 de la Loi sur l'administration financière (RLRQ, chapitre A-6001), l'École est ainsi assujettie à la loi (3e alinéa de l'article 2).

Cette loi détermine les outils de gestion qu'un organisme public doit mettre en place aux fins de la gouvernance et de la gestion de ses ressources informationnelles. Cette dernière prévoit ainsi la préparation, conformément aux conditions et modalités fixées par le Secrétariat du Conseil du trésor, d'une PARI et d'un BARRI de chaque organisme public.

Dans un objectif de maintenir un environnement technologique moderne, stable et répondant aux différents besoins de l'organisation, un budget annuel a été établi en fonction des activités d'encadrement, des activités de continuité et des projets de développement qui sont les composantes de la PARI. La PARI 2015-2016 a été présentée et autorisée par le conseil d'administration le 15 juin 2015.

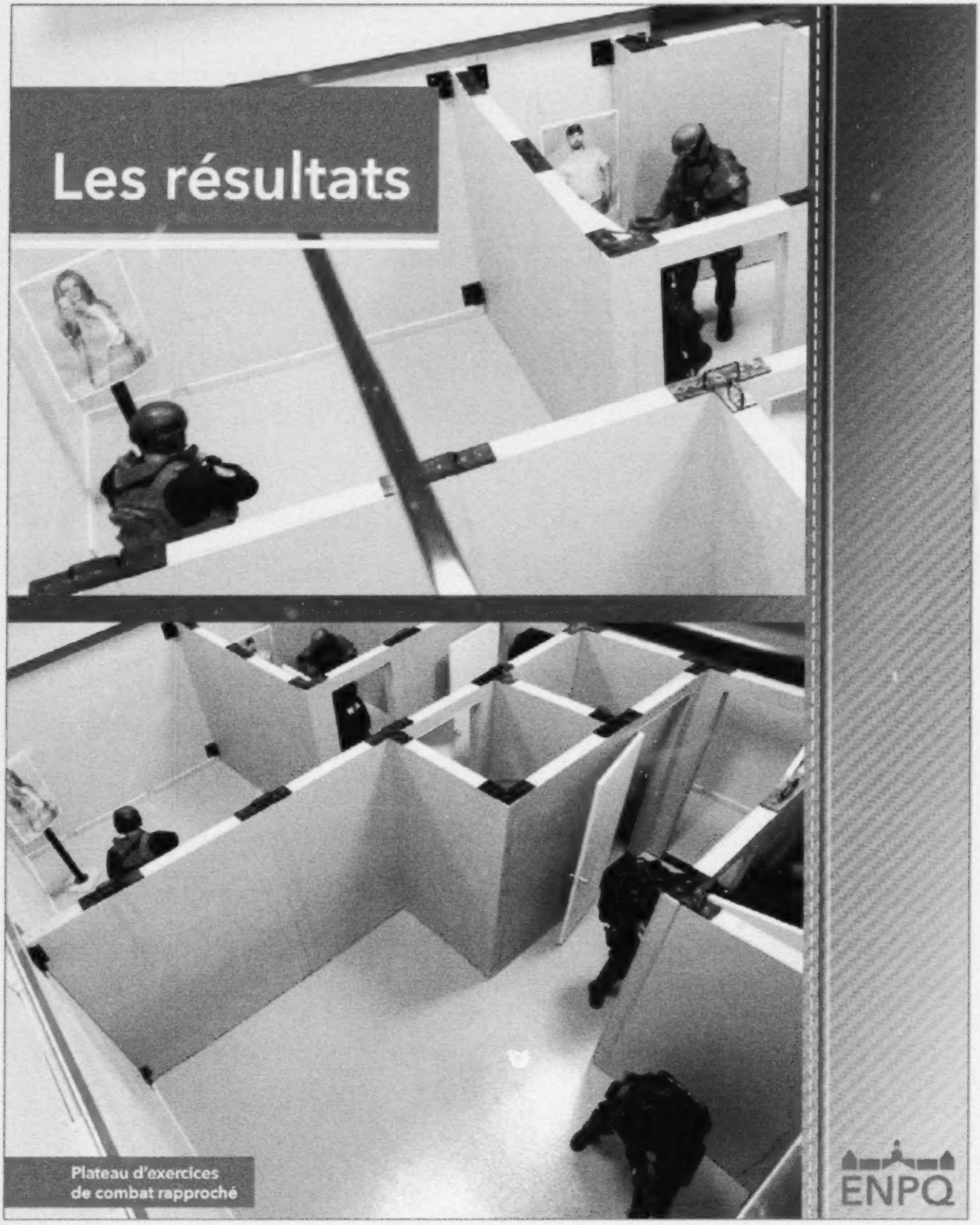
[1] Incidents : Un incident est un événement qui ne fait pas partie du fonctionnement standard d'un service et qui cause, ou peut causer, une interruption ou une diminution de la qualité de ce service.
[2] Requêtes de service : Une requête de service est utilisée au moment où un client fait la demande pour obtenir les services d'une ressource TI dans le cadre d'une formation, d'un questionnement ou d'une aide quelconque.
[3] Gestion des accès : La gestion des accès est la création, modification et suppression d'un compte réseau, compte VPN et droits d'accès aux différents répertoires réseau.

Les débours planifiés et réels pour les opérations en ressources informationnelles pour la période 2014-2015 sont présentés au tableau 26. Il est à noter que l'École n'a eu aucun projet en ressources informationnelles supérieur à 100 000 $. Les projets inférieurs à ce montant se retrouvent également dans le tableau 26 sous la rubrique Activités de continuité.

Tableau 26 Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles (BARRI)	Dépenses et investissements prévus (en milliers de $)	Dépenses et investissements réels (en milliers de $)	Écarts (en milliers de $)	Explication sommaire des écarts
Activités d'encadrement	123,5 $	66,5 $	57 $	Poste vacant au niveau du responsable, et répartition des tâches
Activités de continuité	1 561,5 $	1 375,3 $	186,2 $	Un budget d'exploitation amendé a été autorisé le 27 octobre 2014, et un budget d'investissements en immobilisations amendé a été autorisé le 9 avril 2015 afin de respecter les orientations budgétaires. De plus, certains écarts sont dus à l'absence en congés de maladie, à la non-réalisation d'un projet informatique, et à la révision de la durée de remplacement de certains équipements
Projets[1]	0 $	0 $	s. o.	s. o.
Dépenses et investissements en ressources	1 685,0 $	1 441,8 $	243,2 $	

[1]Le Secrétariat du Conseil du trésor, pour le moment, ne considère pas les projets d'investissement informatique de nature éducationnelle dans le cadre de sa gouvernance et de sa gestion en matière de ressources informationnelles. L'ensemble des investissements technologiques est donc considéré dans les activités de continuité (remplacement du parc informatique, remplacement du système de radiocommunication, etc.).

Les résultats



Plateau d'exercices
de combat rapproché

ENPQ

Contexte et faits saillants de l'exercice 2014-2015

L'intégration des actions et de la vision de la *Planification stratégique 2012-2016* de l'École dans notre quotidien opérationnel a permis aux membres du comité de direction, ainsi qu'à l'ensemble du personnel, d'identifier l'importance d'avoir une institution à l'écoute de nos clients et qui s'adapte rapidement à l'environnement.

Les besoins et les réalités budgétaires et organisationnelles des diverses clientèles policières de la sécurité publique changent et évoluent rapidement. L'École doit constamment faire preuve d'agilité organisationnelle afin d'identifier les changements du marché et s'y adapter sur le plan des modes d'organisation et de prestation des activités de formation.

Il faut souligner que depuis 2008, le niveau des activités de formation autres que policières s'est grandement accru à l'École. Force est de constater que les actions mises de l'avant pour favoriser l'intégration de nouvelles clientèles au cours des dernières années, et ce, dans le respect de notre mission première, ont porté leurs fruits.

Cependant, l'École a vécu un contexte budgétaire difficile au cours de la dernière année tout comme ses clients et partenaires, ce qui a amené une baisse marquée des activités de formation.

Par ailleurs, la montée de réalités sociales telles que la radicalisation, la cybercriminalité, la corruption, l'intervention auprès de personnes vulnérables, les crimes haineux, les manifestations controversées, l'intimidation et l'évolution de la science policière, oblige une réponse novatrice avec une vision intégrée de formation, assurant ainsi une cohérence entre les différents partenaires en sécurité publique.

Le bilan de l'exercice démontre que l'École a été très active sur le plan du développement et de l'adaptation de formations de pointe, ainsi qu'en matière de recherche. Ce leadership a été exercé auprès du réseau de formation policière et des partenaires de sécurité publique en y jouant notre rôle de stimuler l'échange d'expertise et la mise en commun des savoirs.

Fait important, M^{me} Marie Gagnon a été nommée sous-ministre associée au ministère de la Sécurité publique le 24 novembre 2014. C'est à ce moment que M. Yves Guay a été nommé directeur général par intérim, et ce, jusqu'au 7 avril 2015, date à laquelle il a été officiellement nommé membre du conseil d'administration et directeur général de l'École nationale de police du Québec.

Contexte statistique

Au plan global, on note **une baisse de 14,5 % de l'achalandage** au niveau de l'ensemble des activités de formation par rapport à l'exercice précédent. En plus des fluctuations normales en lien avec les cycles de formation, les cycles de requalification, les besoins en mouvance des corps de police et des clientèles du milieu de la sécurité publique, l'année 2014-2015 a été marquée par la diminution de la clientèle découlant de l'impact des restrictions budgétaires et des moyens de pression des policiers quant à la tenue vestimentaire exigée lorsqu'ils sont en formation à l'École. Voici quelques constats en heures-personnes :

- Une baisse totale des activités du perfectionnement professionnel de l'ordre de 28,7 %.
  - ↓ 35,3 % pour le perfectionnement professionnel en enquête policière;
  - ↓ 28,1 % du côté du perfectionnement professionnel dans le domaine de la patrouille-gendarmerie;
  - ↓ 3,4 % au niveau de la formation initiale en enquête.
- On note également une baisse au niveau des activités de formation sur mesure pour les clientèles de la sécurité publique de 32,9 %.

Portrait de nos clientèles

L'École a reçu un total de 977 demandes d'admission au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie pour l'année scolaire 2014-2015 comparativement à 994 en 2013-2014. On constate dans ce programme que le groupe des 648 aspirants policiers inscrits est composé à 29 % de femmes, comparativement à 25,5 % en 2014-2015, et à 8 % de communautés culturelles et d'autochtones comparativement à 9,5 % en 2013-2014.

Pour l'ensemble de la clientèle du perfectionnement professionnel policier, la proportion de femmes est stable à 22 %, tandis qu'au niveau de la formation initiale en enquête et gestion, on constate une baisse de cette proportion de 34 % à 30 %.

Note : Les heures-personnes de formation figurant dans les tableaux de statistiques sont comptabilisées selon l'année de diplomation, ce qui n'est pas le cas pour les tableaux financiers qui, quant à eux, respectent les Normes comptables canadiennes pour le secteur public.

Affaires institutionnelles

Ressources humaines

En plus de l'ensemble des activités mentionnées dans la section des ressources humaines du présent rapport, des efforts ont été consacrés à la gestion du changement associée à la mise en place d'une nouvelle structure organisationnelle approuvée par le conseil d'administration. La mise en place officielle du nouvel organigramme sera effective le 1er juillet 2015. Une période de transition permettra une implantation efficace dans le respect des règles institutionnelles et des conventions collectives.

Les quelques modifications à la structure ont pour objectifs d'améliorer la prestation de services aux clientèles, d'y parvenir en respectant un cadre budgétaire fragilisé, d'obtenir des gains d'efficacité dans le fonctionnement de l'École, de stimuler le développement de nouveaux marchés ainsi que de faire place à l'innovation.

C'est également dans cet esprit que des travaux importants ont été réalisés dans le cadre du projet d'optimisation du processus d'affectation du personnel en formation.

Portefeuille de projets

Depuis près de 15 ans, l'École fonctionne avec une approche par gestion de projets, qui consiste à déterminer annuellement les projets de développement constituant le portefeuille de projets, selon une démarche de priorisation multicritères où l'alignement stratégique occupe une place importante.

Cette approche offre à l'École tant la rigueur que la flexibilité nécessaires pour réaliser ses projets stratégiques et atteindre ses objectifs. Les suivis réguliers permettent d'avoir une vision juste de l'avancement de ses projets en fonction de l'environnement interne et externe et l'amènent ainsi à réviser mensuellement le statut accordé à chacun de ceux-ci, lequel est attribué selon le niveau d'atteinte de la cible annuelle fixée par la planification initiale.

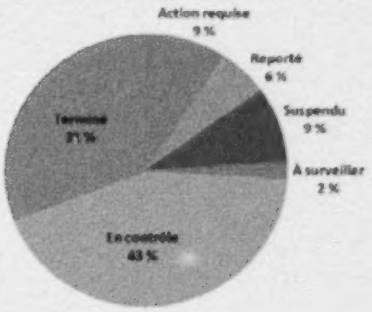
En 2014-2015, 54 projets étaient inscrits au portefeuille, dont dix-huit visaient spécifiquement le développement ou l'actualisation de formations. Parmi ces 54 projets, six découlaient de l'an 2 du portefeuille de projets spécial mis en place l'an dernier, en collaboration avec les corps de police et le ministère de la Sécurité publique, à la suite de la croissance exceptionnelle et non récurrente de la contribution des corps de police.

Voici quelques exemples de projets réalisés au cours de l'exercice :

- Étude de faisabilité pour le changement et l'implantation d'un nouveau Système de gestion des dossiers scolaires (SGDS);
- Développement de la formation du Bureau des enquêtes indépendantes (BEI);
- Révision du test d'aptitude physique TAP-ENPQ;
- Refonte et intégration Web du *Guide de présentation des rapports et formulaires*;
- Déploiement de nouveaux simulateurs de conduite;
- Implantation du module de prise d'empreintes électroniques et accréditation par la GRC.

Voici la répartition des statuts des projets au 30 juin 2015 :

Répartition des statuts au 30 juin 2015



Légende des statuts	
Terminé :	Le projet, dans son ensemble, est complété intégralement.
En contrôle :	Le projet se déroule comme prévu et des actions sont mises en place, au besoin, afin d'assurer la maîtrise du projet.
À surveiller :	Certains obstacles freinent la réalisation du projet et pourraient avoir des impacts sur la finalité de ce dernier si aucune action n'est entreprise.
Action requise :	Des actions doivent être entreprises afin de résoudre les problématiques rencontrées et assurer l'atteinte des objectifs du projet.
Reporté	Le projet a été reporté à une date ultérieure connue.
Suspendu	Le projet est arrêté temporairement jusqu'à ce qu'une décision ou une action soit entreprise relativement à la reprise ou à l'abandon du projet.

Enfin, dans un souci d'offrir des formations à la fine pointe et qui répondent aux besoins des organisations, l'École a peaufiné son approche en intégrant une phase d'étude de faisabilité aux projets d'envergure. Cette analyse assure une plus grande compréhension et planification des risques et enjeux des projets en plus de favoriser une meilleure consultation des clientèles et autres parties prenantes.

Partenariats et consultations

Voici quelques exemples de consultations qui ont été faites au cours de l'année :

- Inventaire des catégories de pistolets utilisés par les corps de police du Québec;
- Approche de formation en conduite d'urgence;
- Inventaire des besoins en fonctionnalités reliées au futur SGDS;
- Vision technologique 2020 des apprenants, des partenaires, du personnel, des formateurs, des moniteurs et des clients;
- Multiples consultations dans l'élaboration des programmes de formation (crime économique, Bureau des enquêtes indépendantes, médias sociaux en contexte d'enquête, réalités complexes, demandes de collaboration dans le cadre de FRANCOPOL sur la prévention des impacts psychologiques chez les policiers et sur le processus de sélection des agents d'infiltration, etc.).

Actualités 2014-2015

Au cours de l'exercice 2014-2015, un total de vingt-cinq interventions policières ont fait l'objet de travaux d'expertises disciplinaires. De ces dossiers, treize sont des nouvelles demandes de l'année 2014-2015 et douze sont des dossiers en continuité. Les interventions policières ont été analysées sous l'angle de l'emploi de la force, de l'enquête et de la sécurité routière. Ces expertises se traduisent par la réalisation de rapports d'analyse et de témoignages, tant auprès du Commissaire à la déontologie policière, lors d'audiences publiques demandées par un coroner, qu'auprès des tribunaux criminel et civil.

À la suite des événements de nature terroriste survenus en octobre 2014 à Saint-Jean-sur-Richelieu et Ottawa, le premier ministre confiait au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) le mandat de coordonner un comité de travail interministériel regroupant huit autres ministères, dont le MSP. L'École est associée directement à quatre des actions du plan d'action gouvernemental en matière de radicalisation. Par ailleurs, ces événements ont amené l'École à revoir ses pratiques de mesure d'urgence internes afin d'assurer la sécurité du campus et de ses occupants.

L'École nationale de police du Québec, en tant que lieu privilégié de réflexion et d'intégration des activités relatives à la formation policière, est aussi un lieu favorisant la neutralité au chapitre de toutes les formes de conflits de travail qui peuvent survenir dans les différentes organisations que constituent nos clients. Afin de conserver cette notion de neutralité et respecter nos valeurs institutionnelles, l'École a maintenu ses politiques et directives en vigueur quant au port de l'uniforme pour les policiers en moyens de pression qui se présentaient à l'École, que ce soit à titre de clients du perfectionnement professionnel, d'instructeurs occasionnels, de membres participant à des comités ou des réunions, ainsi qu'à titre de visiteurs.

Au cours de la dernière année, le directeur de la formation policière a été appelé à témoigner à la Commission Charbonneau afin d'expliquer le système de formation des enquêteurs québécois.

Implications communautaires

En plus de son soutien habituel à la campagne Entraide, l'École a poursuivi son implication par divers projets communautaires menés par les aspirants policiers. Par exemple :

- Collectes de sang;
- Cérémonie de l'Association canadienne du don d'organe;
- Patrouille lors de la soirée d'Halloween pour sécuriser les jeunes qui font la cueillette de friandises;
- Bénévolat à la ressource d'aide alimentaire de Nicolet;
- Rendez-vous des générations pour faire une sensibilisation auprès des personnes âgées de la Ville de Nicolet.

Formation policière

Des modifications ont été apportées au Règlement sur le régime des études de l'École nationale de police du Québec. Celles-ci sont en vigueur depuis le 1er mai 2015, si bien que les candidats qui font leur demande d'admission pour l'année 2015-2016 seront soumis à ces changements. Il s'agit d'un exercice auquel une institution comme l'École est conviée afin de se conformer à de nouvelles réalités, de nouvelles pratiques et apporter certaines précisions.

- Notamment, on parle du retrait de la compétence en soins d'urgence puisqu'elle est déjà couverte par les collèges. De plus, les corps de police voient eux-mêmes, au besoin, au renouvellement des compétences de leurs policiers dans ce domaine;
- Le test de natation a également été retiré des conditions d'admission. Il avait été ajouté afin de s'assurer que les candidats possédaient les compétences dans ce domaine;

- Les seuils minimaux de la durée du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie et du programme de formation initiale en gestion policière ont été augmentés afin d'être représentatifs de la réalité des heures associées à ces programmes.

La révision du test TAP-ENPQ a débuté au cours de l'exercice en tenant compte des recommandations issues de l'étude de faisabilité, des exigences physiques minimales requises pour être en mesure de réaliser les activités du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie et de l'internat, ainsi que de l'ajout d'activités d'apprentissage, entre autres par l'entremise du projet d'intégration de plus de réalités complexes dans le programme. Le Centre de recherche et de développement stratégique (CRDS) de l'École a été mandaté pour diriger les travaux, en collaboration avec une équipe de l'Université du Québec à Trois-Rivières qui a été sélectionnée à la suite d'un processus d'appel d'offres.

Le Forum sur la formation policière 2015 s'est tenu les 5 et 6 janvier 2015 à l'École. L'événement, réalisé conjointement par les collèges et l'École, s'adressait principalement au personnel enseignant des collèges offrant le programme de Techniques policières, au personnel de l'École relié au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie ainsi qu'aux organisations policières. Il avait pour objectifs : le réseautage, l'actualisation des connaissances et la promotion de pratiques novatrices. Les 193 participants ont pu prendre part à différents ateliers portant sur des éléments fondamentaux ou les pratiques novatrices en lien avec l'un ou l'autre des domaines : juridique, enquête, police communautaire, sécurité routière et emploi de la force. Chaque atelier, d'une durée de 90 minutes, a permis de se pencher sur dix-sept thèmes distincts de la formation policière. De plus, deux séances plénières et deux tables rondes ont permis d'échanger sur le sujet du travail policier et des médias sociaux, de même que sur le savoir-être en tant que composante essentielle du travail policier.

Nouvelles formations

Depuis la mi-novembre, une nouvelle formation portant sur la lutte à la radicalisation a été ajoutée dans le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie. Cette formation porte le nom de ***Séminaire de sensibilisation à la sécurité nationale à l'intention des aspirants policiers de l'École nationale de police du Québec***. Offerte par la Gendarmerie royale du Canada, la Sûreté du Québec et le Service de police de la Ville de Montréal, cette formation outille les futurs policiers en matière de radicalisation.

Au cours de l'exercice, le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie a été enrichi de plusieurs éléments en lien avec les réalités complexes, dont l'ajout d'un séminaire sur la gestion du stress et des émotions, et l'ajout de mises en situation auprès de personnes en crise et vulnérables permettant d'axer les interventions sur l'utilisation des techniques de désescalade. La compétence *Patrouiller stratégiquement un secteur d'intervention* a également été rehaussée afin de permettre aux aspirants policiers de mieux prendre en charge une problématique de sécurité réelle de la région de Nicolet. De plus, dans le cadre de la formation portant sur la compétence *Intervenir physique auprès des personnes*, l'ajout d'une période permet d'intégrer des éléments liés à diverses enquêtes du coroner. Finalement, une bonification a été faite au niveau du suivi comportemental. Ces enrichissements ont comme conséquence d'augmenter le nombre d'heures du programme de 9,5 heures portant le total à 485 heures.

L'École a revu le cours de perfectionnement professionnel ***Enquête sur les crimes économiques*** (CRI-1022). Le défi de l'École en entreprenant la refonte de cette formation était de répondre aux besoins des enquêteurs de toutes les organisations policières en matière de formation sur les crimes économiques, peu importe leur niveau de service. Le nouveau cours a été conçu complètement sur la plateforme d'apprentissage en ligne Moodle.

De novembre 2014 à juin 2015, des séminaires sur ***L'utilisation d'Internet et des médias sociaux en contexte d'enquête*** (CNF-0026) ont été offerts à travers la province à tout près de 1 000 agents et analystes en renseignement ainsi qu'aux enquêteurs policiers du Québec. Développé par l'École en partenariat avec la Sûreté du Québec, ce séminaire d'une durée d'une journée consiste en une série d'activités de sensibilisation et d'information concernant l'utilisation de la technologie, d'Internet et des médias sociaux en contexte d'enquête. De plus, des outils et des référentiels sous forme de capsules seront accessibles à l'ensemble de la communauté policière sur la plateforme d'apprentissage en ligne Moodle de l'École. Un réseau d'agents multiplicateurs a été créé afin que chacun d'eux puisse offrir le séminaire dans son organisation policière. Ces agents multiplicateurs seront par la suite invités à joindre une communauté de pratique afin de suivre l'évolution de la technologie, des outils et des méthodes d'enquête.

Par ailleurs, voici quelques autres nouveautés en matière de formation :

- *Conduite d'un véhicule de police – Le moniteur* (SER-2047);
- *Conduire un véhicule de police – Niveau 2* (SER-1056);
- *Activité d'immersion à la fonction de cadre de premier niveau* (PPU-1040);
- *Activité d'intégration des fonctions de direction d'une organisation policière* (PPU-1035);
- *Agent évaluateur – Portion agrément terrain* (SER-2031);
- *Imagerie numérique judiciaire* (ENQ-1027);
- *Prévention des impacts psychologiques (cadre)* (CAP-0002);
- *Prévention des impacts psychologiques (superviseur)* (CAP-0003);
- *Prévention des impacts psychologiques (agent)* (CAP-0004).

Activités et formation sur mesure

Formation sur mesure

La Direction Sûreté et Contrôle de la Société de transport de Montréal (STM) a reçu le prix *Certificate of Merit for Security de l'American Public Transportation Association (APTA)* le 3 mai dernier en reconnaissance du programme de formation initiale des inspecteurs de la STM. Ce prix remis annuellement pour reconnaître les autorités de transport qui ont mis en place des programmes ou des projets dont les résultats démontrent leur pertinence en matière de sûreté et de sécurité sur leur territoire, met en valeur le partenariat entre l'École et la STM qui ont su développer une formation qui répond parfaitement aux besoins de la STM et qui s'appuie sur les meilleures pratiques dans les compétences à développer chez les inspecteurs. Le programme de formation s'enrichit continuellement puisque la STM et l'École partagent une vision dynamique d'amélioration continue.

Afin de répondre aux besoins de la clientèle du domaine de la sécurité publique, le Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP) de l'École offre trois nouvelles formations sur la prévention des impacts psychologiques s'adressant aux agents, aux superviseurs et aux cadres. Les nouvelles formations visent à développer chez le participant sa compétence à exercer adéquatement ses responsabilités lors d'événements bouleversants ou potentiellement traumatisants auprès de subalternes ou de pairs œuvrant en situation d'urgence.

Dans son offre de service, le CECAP soutient les corps de police dans la sélection des postes de direction. D'ailleurs, au cours de l'année, des processus d'évaluation ont été tenus pour trois postes de directeur de sûretés municipales de niveau 2 et pour un poste d'inspecteur aux enquêtes pour une sûreté municipale de niveau 1. Par ailleurs, le CECAP a soutenu le comité de sélection du Bureau des enquêtes indépendantes dans la sélection de leurs dix-huit enquêteurs.

De plus, le développement d'une formation des enquêteurs de Revenu Québec a permis à l'École de diversifier ses marchés en matière d'enquête. La gestion du processus d'enquête, l'entrevue de témoins et le témoignage à la cour sont quelques-uns des thèmes abordés dans le cadre de ces formations.

Formation autochtone

Le 14 mai, l'École tenait à Chisasibi, ville située dans la région du Nord-du-Québec, la cérémonie de remise des attestations des aspirants policiers de la 153e promotion autochtone. Cette cérémonie couronnait la réussite du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie des cinq aspirants policiers de la Nation Crie. À la demande du directeur de police du Eeyou Eenou Police Force, la police régionale qui dessert neuf communautés cries, l'École a tenu cette cérémonie à Chisasibi, à quelque 1 500 km de Nicolet, permettant ainsi aux familles, amis des diplômés, et à la population en général, d'assister à cet événement.

Au cours de l'exercice, plusieurs éléments de la formation initiale en patrouille-gendarmerie ont été traduits afin de se conformer à la refonte du programme effectuée récemment.

Recherche

L'équipe du Centre de recherche et de développement stratégique (CRDS) de l'École a poursuivi ses travaux associés à de nombreux projets et études qui rejoignent les intérêts et les préoccupations des acteurs de la sécurité publique. En voici quelques exemples :

- Pratiques policières novatrices : les technologies de l'information et des communications dans un contexte de contrôle de foule, recherche subventionnée par le Programme canadien pour la sûreté et la sécurité sur les technologies de l'information et des communications en contexte de contrôle de foule;
- Agrément terrain des agents évaluateurs en reconnaissances de drogues (Phase 2 : étude de suivi);
- Intégration des simulateurs de conduite dans la formation policière;
- Actualisation de l'étude sur les armes intermédiaires d'impact à projectiles;
- La formation des attitudes des candidats à la profession policière face à l'emploi de force (collaboration au projet de M. Rémi Boivin, Université de Montréal);
- Validation des signes précurseurs d'une agression imminente lors d'interventions policières;
- L'intervention des policiers-patrouilleurs auprès de personnes en crise munies d'une arme blanche;
- Observatoire de la relève policière et des trajectoires professionnelles.

Administration

Affaires budgétaires

Le gouvernement du Québec a entrepris des démarches dans le but de parvenir à l'équilibre budgétaire. Tous les ministères et organismes, incluant l'École, soutiennent cet effort. La démarche entreprise a conduit inévitablement l'École à poursuivre la révision de ses façons de faire par l'optimisation des processus, la réduction des coûts d'opération ainsi que la recherche de nouvelles sources potentielles de revenus.

L'École a fait appel à son personnel afin de lui faire part de suggestions d'optimisation, de réduction de coûts ainsi que de nouvelles sources de revenus. Cet effort collectif nous a permis de déposer un bilan équilibré.

Finalement, les moyens de pression exercés par plusieurs policiers, conjugués au contexte budgétaire, ont fait en sorte que l'École a connu une diminution de ses revenus de l'ordre de 10,7 %.

Service à la clientèle

Des changements ont été apportés à l'interface de formation en ligne de l'École, permettant un accès plus facile et une meilleure convivialité. Tous les cours auxquels l'étudiant est inscrit se retrouvent maintenant sur sa page d'accueil personnalisée. Il ne lui est donc plus nécessaire de naviguer sur l'ensemble du site pour accéder à son contenu. De plus, les menus des cours ont été optimisés pour mettre un meilleur affichage à l'écran, chacun d'eux étant illustré par une vignette, et permettant une lecture du contenu exempte de distraction, et ce, sur ordinateur, tablette ou téléphone intelligent.

Le Carrefour de l'information et du savoir (CIS), le centre de documentation de l'École, a revu l'intégralité de son site. La plate-forme offre une plus grande convivialité et une performance accrue. En plus de donner accès à deux bases de données, le CIS offre un nombre grandissant de documents disponibles en version électronique.

Le *Guide de présentation des rapports et formulaires* est maintenant offert en ligne aux étudiants des collèges en Techniques policières. Cet outil de formation pour les aspirants policiers du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie sera finalisé au cours du prochain exercice.

L'École a élaboré une nouvelle formule de requalification des policiers canadiens assujettis à la Loi sur la mobilité de la main-d'œuvre. Une session de requalification a eu lieu au cours de l'année.

Infrastructures

L'École a pris possession de son nouveau pavillon de formation en fin d'exercice. Les délais de livraison ainsi que les coûts initialement prévus ont été respectés. Ce pavillon de formation permettra aux futurs policiers, aux policiers en exercice ainsi qu'aux diverses clientèles de la sécurité publique d'avoir accès à un environnement de formation qui recrée le plus fidèlement possible leur milieu de travail.

Les travaux de démolition du pavillon Marguerite-D'Youville, qui était en fin de vie utile, sont débutés et se finaliseront vers le mois de décembre 2015.

Échanges d'expertise aux plans national et international

Sur invitation de la commandante de l'École de la GRC, le directeur général, accompagné du directeur des affaires institutionnelles et des communications, se sont rendus à Régina en février 2015. Cette visite a permis d'observer des formations spécifiques de l'École de la GRC et de tenir des rencontres de travail afin de préparer les travaux du comité des écoles FRANCOPOL, comité qui rassemble une douzaine d'écoles de police et de directions de formation de corps de police du monde francophone et qui est animé par l'ENPQ et la GRC. Les représentants de l'École ont également assisté, en tant que dignitaires, à la graduation annuelle de la troupe francophone.

L'École a eu l'opportunité de développer ses liens à l'international grâce à l'accueil des délégations suivantes :

- En septembre 2014, accueil du directeur de l'Académie nationale de police en Haïti, M. Francène Moreau, accompagné de M. Michel Gagnon, directeur terrain de la Formation initiale et perfectionnement professionnel des cadres de la Police nationale d'Haïti (FIPCA-PNH) et de M^{me} Patricia Hanigan, consultante.
- Novembre 2014 : réunion des membres du Comité sur l'apprentissage et les ressources humaines de l'Association canadienne des chefs de police (CACP Human Resources and Learning Committee). Cette rencontre, qui réunissait une douzaine de représentants de corps de police et d'écoles de police canadiens, a permis d'échanger, entre autres, sur des programmes de formation ainsi que sur la mobilité de la main-d'œuvre au Canada.

- Janvier 2015 : Délégation du Consulat général de France à Québec accompagnée par les attachés de sécurité intérieure de l'Ambassade de France au Canada à Ottawa. À cette occasion, le Consul général de France à Québec a été accueilli comme dignitaire à la cérémonie de remise des attestations de la 155e promotion. Cette rencontre a permis d'établir des liens avec les nouveaux acteurs en place au consulat général, de déterminer des sujets d'intérêt des prochains échanges d'expertises et de faire un état de situation sur le partenariat dans FRANCOPOL.
- Avril 2015 : Francis Favrod, lieutenant et chef de l'École d'aspirants de Savatan en Suisse, est venu observer le fonctionnement pédagogique de l'École et les nouvelles pratiques afin d'évaluer celles pouvant être transférées dans son école.
- Juin 2015 : Dans le cadre du colloque organisé par l'École des Avocats du Grand-Ouest (EDAGO) sur le thème « La force de la preuve pénale de demain...l'expérience canadienne », accueil de responsables et d'élèves-avocats afin de leur présenter le continuum de formation policière au Québec, notre approche en perfectionnement professionnel, ainsi que leur faire visiter les installations de l'École.

FRANCOPOL – Réseau international francophone de formation policière

L'École continue de contribuer à la vie du réseau FRANCOPOL par son implication au niveau de la trésorerie et du soutien technologique, que ce soit pour le Carrefour FRANCOPOL de l'information et du savoir, le site Internet ou Twitter.

De plus, l'École a été coorganisatrice, avec la Sûreté du Québec, de la 4e édition du Colloque FRANCOPOL sur la cybercriminalité ayant pour thème « Escroquerie sur Internet et radicalisation ». Un exercice particulier au niveau budgétaire a dû être fait pour permettre aux organisations policières de participer à l'événement, tout en maintenant un contenu de haute qualité malgré les restrictions en cours. Quelque 130 personnes provenant du Québec et de pays francophones d'Europe et d'Afrique, membres d'organisations policières, de ministères et organismes gouvernementaux ainsi que d'institutions financières, ont participé à ce colloque. Les mots d'ouverture ont été prononcés par la vice-première ministre et ministre de la Sécurité publique, le président de FRANCOPOL, le directeur de la francophonie numérique de l'Organisation internationale de la francophonie, le directeur général de la Sûreté du Québec et le directeur général de l'École.

Le directeur des affaires institutionnelles et des communications de l'École et trésorier de FRANCOPOL a eu l'opportunité de représenter FRANCOPOL à un déjeuner de travail avec la secrétaire générale de la Francophonie, Mme Michaëlle Jean, qui était en visite officielle à Québec, les 10 et 11 juin 2015. Cette première visite officielle se voulait notamment une occasion de faire valoir les valeurs francophones en matière de démocratie, de justice et d'État de droit et a permis de présenter l'apport des institutions québécoises agissant au sein des réseaux institutionnels de la Francophonie et de l'Assemblée parlementaire de la Francophonie.

Résultats au regard de la Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles

La *Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles* fait état de la mission, des valeurs, des services offerts, des différentes clientèles avec lesquelles elle traite, ainsi que des engagements rattachés à chacune de ces clientèles http://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/Decl_serv_cit.pdf.

Afin de permettre le suivi au niveau de la déclaration de services aux citoyens, l'École a arrimé chacun des engagements qui y figurent à au moins un indicateur de la *Planification stratégique 2012-2016* (voir la reddition de comptes aux pages qui suivent). En voici quelques exemples :

Engagement	Référence
L'École s'engage auprès de l'étudiant à :	
o Offrir un lieu et des équipements propices à l'apprentissage	Objectif 11, indicateurs 34-35
o Avoir un contenu de formation contemporain	Orientation 2, tous les indicateurs
L'École s'engage auprès du client du milieu de la sécurité publique à :	
o Donner un service de qualité	Orientation 2, tous les indicateurs
o Répondre aux besoins de formation en fonction de sa capacité organisationnelle	Objectif 11, indicateurs 31-32-33-34-35
L'École s'engage auprès du partenaire à :	
o Collaborer avec les acteurs du milieu	Orientation 1, tous les indicateurs
o Assurer la cohérence des formations	Objectif 3, indicateurs 5-6-7
L'École s'engage auprès du citoyen et de la communauté à :	
o Faire connaître davantage la formation et la profession policière	Objectif 4, indicateurs 8-9-10-11

La liste des orientations, des objectifs et des indicateurs est disponible sur le site de l'École http://www.enpq.qc.ca/planification-strategique.html dans la *Planification stratégique 2012-2016*.

Résultats

L'École s'engage à fournir une réponse à l'intérieur de trois jours ouvrables ou, s'il est impossible de respecter ce délai, d'en informer le demandeur par un accusé de réception et, au besoin, de convenir avec lui d'un délai de réponse. Une vérification effectuée à l'interne, auprès d'un échantillonnage aléatoire de demandes reçues, a révélé que le délai moyen de réponse aux demandes écrites de la clientèle se situait à 1,8 jour ouvrable comparativement, à 1,9 jour ouvrable en 2013-2014.

De plus, l'École a procédé à 249 évaluations auprès de ses clients au cours de la dernière année. Le taux de satisfaction global pondéré relatif aux enseignements reçus est de 90,1 % (voir le tableau 41 pour les détails). Quant aux installations et services connexes mis à la disposition de la clientèle, le taux de satisfaction se situe à 84,8 %.

Par ailleurs, deux sondages ont été administrés au cours de l'exercice afin de connaître la satisfaction de nos clientèles à l'égard de l'hébergement et du service alimentaire. En voici les résultats :

Tableau 27	2014-2015		2013-2014	
Taux de satisfaction global de la clientèle à l'égard de l'hébergement et du service alimentaire	Nombre de répondants	%	Nombre de répondants	%
Satisfaction – Hébergement	132	81 %	162	79 %
Satisfaction – Service alimentaire	132	85 %	342	85 %

Planification stratégique 2012-2016
Présentation des résultats – An 3

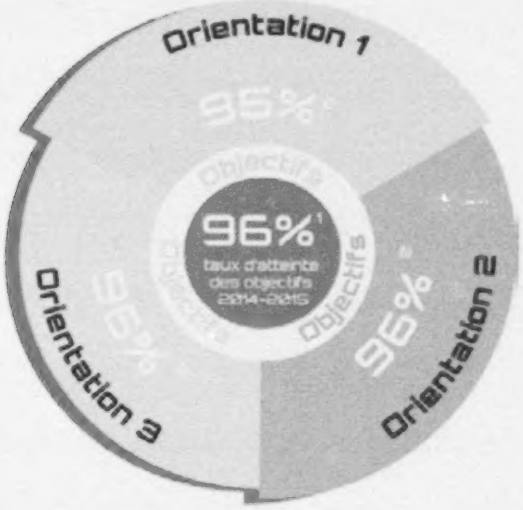
Cette planification stratégique répond au désir de l'École nationale de police du Québec d'assurer la mobilisation du personnel et la cohérence des actions dans la mise en œuvre d'une vision commune à laquelle l'ensemble des membres de l'organisation s'associe. Elle est construite autour de trois grandes orientations qui se déclinent en objectifs spécifiques et en moyens prioritaires.

Des indicateurs quantitatifs et qualitatifs pertinents ainsi que des cibles réalistes permettent à l'École de mesurer sa progression à court, à moyen et à long terme vers l'atteinte de ses objectifs spécifiques.

Parmi les cibles identifiées, la notion de bilan annuel revient systématiquement comme une occasion de faire le point sur les réalisations de l'année en termes de nombre, de thématiques abordées, de décisions majeures prises et, plus largement, sur le plan des retombées pour l'École. Ces bilans annuels, qui apportent également leur lot de recommandations à mettre en œuvre, renforcent le caractère évolutif de la *Planification stratégique 2012-2016*.

***Au cœur de la formation policière, l'École mobilise et dynamise le réseau des savoirs au service de la sécurité,* est la vision selon laquelle l'École a jeté les bases de son plan stratégique. La section suivante présente les résultats. L'information quant au processus et à la démarche complète de ce plan stratégique est disponible sur le site Internet de l'ENPQ à l'adresse http://www.enpq.qc.ca/planification-strategique.html.**

RÉSULTAT DE L'ATTEINTE GLOBALE DES OBJECTIFS ET PAR ORIENTATION (EN %)



[1] Pourcentage calculé sur un total de 71 cibles et excluant les cibles avec la mention s. o.
[2] Pourcentage calculé sur le total des cibles par orientation et excluant les cibles avec la mention s. o.

Tableau synthèse du plan stratégique 2012-2016

Orientation 1

Développer en partenariat le réseau des savoirs

OBJECTIF 1	Exercer un plus grand leadership auprès des partenaires pour faire connaître notre rôle et nos mandats, stimuler l'échange d'expertise, le développement et la mise en commun des savoirs					
Indicateur	Définition	Résultats				Page
		12-13	13-14	14-15	15-16	
1	Définition et mise en place d'une stratégie à l'égard des instances externes de concertation et de validation en matière de développement de la formation	A	A	A		48
2	Nombre de communautés de pratique et de groupes de travail animés par l'École et auxquels elle participe	A	A	A		50
3	Nombre d'événements à portée nationale ou internationale organisés et coorganisés par l'École	A	A	A		51
OBJECTIF 2	**Dynamiser les relations d'affaires pour consolider sa place centrale sur l'échiquier de la formation en sécurité publique et pour être plus actif tant sur la scène nationale qu'internationale**					
Indicateur	Définition	Résultats				Page
		12-13	13-14	14-15	15-16	
4	Définition et mise en place d'une stratégie à l'égard des relations d'affaires à dynamiser	A	A	A		53
OBJECTIF 3	**Accroître la concertation disciplinaire et la synergie des enseignements**					
Indicateur	Définition	Résultats				Page
		12-13	13-14	14-15	15-16	
5	Définition et mise en place d'une stratégie de concertation disciplinaire à l'interne	A	A	A		55
6	Définition et mise en place d'une stratégie de développement et d'animation du réseau d'instructeurs et de moniteurs	A	A	A		55
7	Nombre d'échanges sous forme de stages du personnel formateur de l'École chez ses partenaires du continuum de formation	A	A	A		56
OBJECTIF 4	**Être un vecteur de promotion des savoirs et de la formation**					
Indicateur	Définition	Résultats				Page
		12-13	13-14	14-15	15-16	
8	Production et diffusion de publications institutionnelles et scientifiques	A	A	A		57
9	Présentation par l'École de conférences	A	A	A		58
10	Niveau d'activités sur les portails de l'École accessibles à la clientèle externe	A	A	A		61
11	Nombre d'initiatives médiatiques	A	A	A		63

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

Orientation 2

Offrir des activités de formation accessibles, à la fine pointe et de niveau supérieur

OBJECTIF 5	Consolider et actualiser les formations selon les meilleures pratiques, les besoins des clientèles et les réalités sociales					
Indicateur	Définition	Résultats				Page
		12-13	13-14	14-15	15-16	
12	Adoption d'une politique institutionnelle d'évaluation des cours, des programmes et des apprentissages	E/C	A	s. o.		64
13	Mise en place d'un processus d'évaluation continue des cours et des programmes	E/C	E/C	E/C		64
14	Révision du baccalauréat en sécurité publique et des programmes universitaires en collaboration avec le partenaire	E/C	E/C	E/C		65
15	Mise en place de la structure de recherche	E/C	E/C	A		66
16	Production d'un bilan des initiatives de l'École pour être au fait des meilleures pratiques, de l'évolution de la société et à la fine pointe de la technologie	A	A	A		67
17	Taux d'avancement des actions relatives aux réalités sociales	P/A	A	A		69

OBJECTIF 6	Promouvoir la culture technopédagogique dans l'enseignement et l'apprentissage					
Indicateur	Définition	Résultats				Page
		12-13	13-14	14-15	15-16	
18	Élaboration et mise en œuvre d'un plan d'intégration des technologies de l'information et des communications (TIC) dans l'enseignement et l'apprentissage	s. o.	N	E/C		71

OBJECTIF 7	Améliorer les compétences pédagogiques et techniques du personnel formateur					
Indicateur	Définition	Résultats				Page
		12-13	13-14	14-15	15-16	
19	Participation du personnel formateur à une formation et à du perfectionnement visant le maintien ou le développement des compétences pédagogiques et techniques	A	A	A		72
20	Nombres d'activités réalisées pour maintenir les compétences du réseau d'instructeurs et de moniteurs	A	A	A		72

OBJECTIF 8	Accroître l'attractivité, la diversité et l'accessibilité de l'offre de service, de formations de perfectionnement et d'activités sur mesure					
Indicateur	Définition	Résultats				Page
		12-13	13-14	14-15	15-16	
21	Nombres d'analyses diagnostiques sur l'offre de cours	A	A	A		73
22	Taux d'activités hors établissement, en déconcentration, en ligne et à distance	A	A	A		74
23	Opérationnalisation d'antennes pour des formations hors établissement	N	A	E/C		75

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

Orientation 3

Mettre en place une organisation du travail privilégiant la synergie et prenant en compte la capacité organisationnelle

OBJECTIF 9 **Favoriser la collaboration, la participation, la responsabilisation, le travail d'équipe et la satisfaction au travail**

Indicateur	Définition	Résultats				Page
		12-13	13-14	14-15	15-16	
24	Bilan des plans de travail et des projets sous l'angle de l'esprit collaboratif	A	A	A		76
25	Mise en place du processus d'appréciation du personnel	P/A	A	A		77
26	Sondage auprès du personnel et mise en œuvre des recommandations	s. o.	A	s. o.		77
27	Utilisation de l'intranet dans les pratiques de diffusion de l'information et incitation à utiliser cette plate-forme pour la cueillette et l'échange de renseignements de toutes sortes	E/C	A	A		78

OBJECTIF 10 **Être avant-gardiste dans la gestion de la connaissance et de la relève**

Indicateur	Définition	Résultats				Page
		12-13	13-14	14-15	15-16	
28	Nombre d'heures-personnes de formation du personnel	A	A	A		78
29	Définition et mise en place d'une stratégie de gestion des savoirs et de la connaissance, de transfert d'expertise et d'expérience	A	A	A		79
30	Révision de la politique de dotation et mise en œuvre	A	s. o.	s. o.		80

OBJECTIF 11 **Gérer de façon responsable la croissance en fonction de la capacité organisationnelle**

Indicateur	Définition	Résultats				Page
		12-13	13-14	14-15	15-16	
31	Nombre de processus révisés	E/C	E/C	E/C		80
32	Publication du calendrier des activités de formation de perfectionnement professionnel	A	A	A		81
33	Définition et mise en place d'une stratégie d'évaluation des impacts sur la capacité organisationnelle	A	A	A		81
34	Programmation annuelle en ressources informationnelles	A	A	A		82
35	Identification des projets de modernisation des infrastructures	A	A	A		82

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

Le suivi des indicateurs

Orientation 1

Développer en partenariat le réseau des savoirs

OBJECTIF 1

Exercer un plus grand leadership auprès des partenaires pour faire connaître notre rôle et nos mandats, stimuler l'échange d'expertise, le développement et la mise en commun des savoirs

Indicateur 1

Définition et mise en place d'une stratégie à l'égard des instances externes de concertation et de validation en matière de développement de la formation

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Sélection annuelle des instances externes – 11 instances sélectionnées	A (9)	A (10)	A (15)	
Rédaction et mise en œuvre annuelles d'un plan d'action pour 100 % des instances externes identifiées	A	A	A	
Bilan annuel pour 100 % des plans d'action	A	A	A	

L'École joue un rôle actif et cohérent au sein de plusieurs instances externes. Ces dernières sont choisies pour leur qualité à faire avancer concrètement le développement de la formation ou pour leur importance stratégique en matière de formation et de recherche.

PLANS D'ACTION ET COMMENTAIRES

Six instances externes où l'École a pu exercer son leadership retiennent davantage l'attention, soit :

- Le Comité consultatif clients (CCC);
- Le Comité permanent sur les disparitions et enlèvements;
- Le Comité de concertation sur la formation des futures policières et des futurs policiers du Québec;
- Le Comité de développement du Bureau des enquêtes indépendantes (BEI);
- Le Réseau international francophone de formation policière, FRANCOPOL;
- Le Comité tactique ACCES (tabac et alcool).

COMITÉ CONSULTATIF CLIENTS

Le mandat du Comité consultatif clients consiste principalement à conseiller l'École sur l'organisation de l'ensemble de son offre de formation, notamment en ce qui concerne les priorités des corps de police telles que le développement des activités de formation professionnelle et la formation universitaire. Le CCC s'est rencontré à cinq reprises au courant de l'année, incluant une rencontre du sous-comité élargi. Somme toute, les travaux ont permis à l'École d'élaborer son portefeuille de formations à développer pour 2015-2016, en tenant compte des besoins exprimés par les corps de police et de faciliter l'échange d'information avec les responsables de formation. Pas moins d'une dizaine de projets de développement de formation ont été retenus dont quatre majeurs, soit :

- Formation sur la nouvelle version de l'arme à impulsions électriques (Taser X-2);
- Formation portant sur l'exploitation sexuelle des enfants sur Internet;
- Formation sur la radicalisation;
- Développement d'une formation sur les notions de désescalade pour le patrouilleur.

COMITÉ PERMANENT SUR LES DISPARITIONS ET ENLÈVEMENTS

En novembre 2009, le Comité permanent sur les disparitions et enlèvements au Québec a été mis en place par le MSP. Les comités stratégique et opérationnel sont composés de représentants de tous les niveaux de service, du MSP, de l'ADPQ et de l'ENPQ. Parmi leurs objectifs, mentionnons entre autres, l'uniformisation et la coordination des interventions policières au niveau provincial et l'échange sur la formation relativement à ce champ d'activité de même que la formulation de recommandations aux autorités du MSP au besoin. Cette année une rencontre aura permis de réunir une soixantaine de répondants (22 corps de police municipaux, SQ, quatre corps de police autochtones, GRC, ADPQ, LSJML, ENPQ) afin de leur présenter le Module de coordination enlèvements et disparition et certaines réalisations (guide des meilleures pratiques, formulaire d'évaluation du risque, formation en ligne, formation à l'ENPQ, vigie 24/7). Une prochaine rencontre est prévue à l'automne 2015.

COMITÉ DE CONCERTATION SUR LA FORMATION DES FUTURES POLICIÈRES ET DES FUTURS POLICIERS DU QUÉBEC

Ce comité s'est réuni à trois reprises durant l'année et est composé de représentants des collèges, du SPVM, de la SQ, du MEESR, de l'ADPQ, du MSP et de l'ENPQ. L'une de ses réalisations aura été la collaboration avec le MEESR à la rédaction d'un état de situation du programme de Techniques policières. Cet état de situation vise à analyser la pertinence, la cohérence et l'applicabilité du programme de Techniques policières dans les collèges par rapport au besoin du marché du travail et au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie offert à l'ENPQ. Au cours de la prochaine année, des travaux en lien avec cette analyse seront effectués.

BUREAU DES ENQUÊTES INDÉPENDANTES (BEI)

Dans le cadre du développement du Programme de formation des enquêteurs du BEI (PFEBEI) et du volet de sélection du personnel du BEI, en collaboration avec le Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP), l'École a tenu plusieurs rencontres avec la directrice du BEI à des fins de consultation et validation. Plusieurs personnes-ressources de l'École œuvrent au développement de cette formation, et les travaux ont bien progressé pendant l'année. La formation des nouveaux enquêteurs est prévue à l'automne 2015. Voir l'indicateur 14 pour plus d'information sur le PFEBEI.

FRANCOPOL

Rappelons que FRANCOPOL est un réseau d'échange et de collaboration entre une quarantaine de membres de la communauté policière francophone. Le partage des savoirs se fait, entre autres, par la mise en place de comités techniques travaillant sur une thématique spécifique. L'École met à la disposition du réseau sa plate-forme virtuelle documentaire, anime et soutien quelques comités techniques.

Pour l'année en cours, en plus du soutien récurrent à la trésorerie et des collaborations aux activités du secrétariat général, l'École a assuré la finalisation de la refonte du site Internet FRANCOPOL. Le nouveau site permet de mieux démontrer le dynamisme du réseau, il offre des possibilités de partage de l'information et présente une information contemporaine. L'École a contribué en majeure partie à l'alimentation des contenus du nouveau site Internet, et la vérification des contenus a par la suite été faite par les partenaires du secrétariat général soit la Police nationale française, l'Académie de police de la Province du Hainaut et la SQ.

COMITÉ TACTIQUE ACCES (TABAC ET ALCOOL)

Le comité tactique ACCES (Actions concertées pour contrer les économies souterraines) est piloté par le MSP et réunit différentes organisations (ministères, organismes, organisations policières) ayant un rôle à jouer sur le plan de la lutte aux économies souterraines. L'École s'est jointe au comité, ce qui lui permet de mieux comprendre les enjeux et préoccupations, d'assurer une diffusion plus efficace de la formation avec les différents partenaires, et de poursuivre l'amélioration continue du programme de formation.

Indicateur 2 Nombre de communautés de pratique et de groupes de travail animés par l'École et auxquels elle participe				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Communautés de pratique et groupes de travail animés par l'École (cible : 8)	A (9)	A (12)	A (15)	
Communautés de pratique et groupes de travail auxquels participe l'École (cible : 15)	A (24)	A (27)	A (24)	
Bilan annuel pour 100 % des communautés de pratique et des groupes de travail	A	A	A	

Ci-après quelques exemples de groupes animés ou auxquels l'École participe, au cours de l'exercice :

COMITÉ TECHNIQUE FRANCOPOL EN MAINTIEN DE L'ORDRE

Ce comité est composé de plusieurs membres d'organisations policières francophones européennes et québécoises. Il a été créé en vue du 4e congrès international FRANCOPOL qui se déroulera, à Montreux, en Suisse, du 7 au 9 octobre 2015. Le thème choisi pour le congrès est la gestion des foules et les droits du citoyen. Cette problématique, quel que soit le type de manifestation (sportive, culturelle, revendicatrice), concerne tous les acteurs d'un pays, d'une région ou d'une ville (citoyens, policiers, autorités politiques, partenaires). Le comité technique permettra de mettre sur pied un programme riche et complet pour le congrès 2015. Des orateurs provenant de l'ensemble du réseau et de secteurs d'action différents, permettront de garder un bon équilibre entre les aspects techniques, formatifs, judiciaires, juridiques et politiques. Les échanges des pratiques dans ce contexte particulier enrichiront également les débats. En plus du soutien à l'organisation du congrès, une conférence de l'École traitera de la formation en maintien de l'ordre.

COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE EN POLICE COMMUNAUTAIRE

Cette communauté de pratique, soutenue par le MSP, est très active, et constitue le carrefour des intervenants sociocommunautaires de plusieurs organisations policières québécoises. Une douzaine de rencontres ont eu lieu dans l'année, avec comme objectif d'échanger sur les enjeux, les défis, les outils et les programmes de sensibilisation et d'intervention communautaire. Les membres du comité ont travaillé au développement d'une trousse de formation pour une activité de formation d'une durée de cinq jours. Intitulé *Application de stratégies proactives sur les enjeux de la criminalité et de la sécurité quotidienne*, cette formation a été inscrite à l'offre de cours de l'École pour l'automne 2015. Les travaux du comité ont également été considérés dans le cadre des travaux de mise à jour de la pratique policière en police communautaire.

COMITÉ DES ÉCOLES – FRANCOPOL

Le comité des écoles est un groupe de travail réunissant les représentants francophones internationaux des écoles de police et les responsables de formation au sein des services de police. Il a pour mission, entre autres, de se pencher sur les pratiques pédagogiques novatrices, l'intégration pédagogique des technologies de l'information et le partage ou l'échange de documentation institutionnelle en matière de formation. Pour l'année en cours, un sondage des besoins aura permis de prioriser les thématiques sur lesquelles les travaux du comité de la prochaine année seront consacrés (radicalisation, apprentissage virtuel et intégration des technologies de l'information et intervention de crise et santé mentale). L'École participe activement aux travaux du comité et organisera une conférence à distance, qui sera offerte à tout le personnel des organisations membres, sur une des thématiques ciblées.

COMMUNAUTÉS DE PRATIQUE SUR L'UTILISATION DES MÉDIAS SOCIAUX AUX FINS D'ENQUÊTE

Un nouveau portail a été lancé via la plateforme Moodle, permettant ainsi aux 45 agents multiplicateurs, ciblés pour la diffusion de la formation sur l'utilisation d'Internet et des médias sociaux aux fins d'enquête, d'accéder à de l'information à jour sur les nouvelles approches d'intervention. Le but est également de leur offrir un espace où partager de nouvelles ressources avec leurs collègues enquêteurs. L'année 2014-2015 a été marquée par l'appropriation de cette

communauté de pratique par les différents acteurs concernés. Le portail est de plus en plus intégré aux habitudes de communication des membres du groupe, contribuant ainsi à la diffusion d'une meilleure connaissance du domaine relatif à l'utilisation d'Internet et des médias sociaux en cours d'enquête.

AUTRES EXEMPLES DE COMITÉS ANIMÉS PAR L'ÉCOLE :

- Sous-comité consultatif permanent en emploi de la force;
- Groupe de travail sur le débriefing opérationnel;
- Comité technique en intervention physique;
- Comité technique en tir;
- Comité technique sur la conduite d'un véhicule de police;
- Comité technique en enquête policière.

Des bilans ont été produits pour l'ensemble des communautés.

Indicateur 3
Nombre d'événements à portée nationale ou internationale organisés et coorganisés par l'École

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Calendrier annuel d'événements	A	A	A	
Nombre d'événements par année organisés par l'École (cible : 12)	A (21)	A (18)	A (12)	
Nombre d'événements par année coorganisés par l'École (cible : 3)	A (6)	A(6)	A (8)	

L'École produit en continu un calendrier qui est publié sur le site Internet. Le nombre « d'événements organisés » a été atteint cette année, malgré le fait que l'École a été dans l'obligation d'annuler la tenue de trois séminaires en raison du contexte budgétaire des corps policiers ainsi que des moyens de pression exercés par les policiers impliquant le non-respect du code vestimentaire de l'École.

Voici quelques événements clés de l'année :

SÉMINAIRES SUR L'UTILISATION DES MÉDIAS SOCIAUX

Développé par l'ENPQ en partenariat avec la SQ, ce séminaire d'une durée d'une journée consiste en une série d'activités de sensibilisation et d'information concernant l'utilisation de la technologie, d'Internet et des médias sociaux en contexte d'enquête. De plus, des outils et des référentiels sous forme de capsules sont accessibles à ceux qui ont suivi la formation sur la plateforme d'apprentissage en ligne Moodle de l'École, tel que décrit dans l'indicateur 2. Ces séminaires sont l'une des grandes réalisations de l'École cette année de par la nature contemporaine du sujet et également par le grand nombre de participants formés; plus précisément 982 policiers formés dans différentes villes de la province (incluant 580 policiers SQ, 402 policiers de sûretés municipales, dont 45 agents multiplicateurs). D'autres séminaires seront possiblement offerts l'année prochaine.

FORUM SUR LA FORMATION POLICIÈRE 2015

Près de 200 personnes, provenant des collèges, des corps de police et de l'ENPQ, ont participé au Forum sur la formation policière 2015. Coréalisé par le réseau collégial et l'École, ce forum s'est déroulé les 5 et 6 janvier 2015 à l'ENPQ. La formule mise de l'avant dans cette 2e édition du forum a permis la présentation de sujets variés, sous forme d'ateliers, dix-sept au total. Ces ateliers portaient sur des éléments fondamentaux du travail policier dans les domaines de la sécurité routière, de l'enquête, de la police communautaire, de l'emploi de la force et juridique. Certains ateliers visaient le partage d'innovations sur des sujets tels que des résultats de recherches, des expérimentations et des avancées pédagogiques. À ces ateliers se sont greffées deux tables rondes qui ont mis en lumière des réalités préoccupantes pour tous ceux qui

s'intéressent de près à la formation policière : les médias sociaux et le savoir-être chez les aspirants policiers. Cette deuxième édition fut un succès autant sur le plan du nombre de participants que par la présence de trois acteurs majeurs du continuum de formation (les corps de police, les collèges et l'École) dont l'objectif ultime était de tendre vers de meilleures pratiques policières. Les détails relatifs aux conférences et conférenciers se retrouvent à l'indicateur 9.

4E COLLOQUE FRANCOPOL SUR LA CYBERCRIMINALITÉ

La 4e édition du colloque sur la cybercriminalité s'est tenue à l'École le 8 et 9 avril 2015 et avait pour thématique « Escroquerie sur Internet et radicalisation ». Le comité organisateur a été très actif pour mettre en place un événement qui répondrait aux besoins des participants tout en respectant les contraintes budgétaires qui touchaient la plupart des 140 participants. Le colloque a été marqué par la présence de la vice-première ministre et ministre de la Sécurité publique, du président de FRANCOPOL, du directeur de la francophonie numérique de l'Organisation internationale de la Francophonie, du directeur général de la SQ et du directeur général de l'École.

JOURNÉE DE RECONNAISSANCE POLICIÈRE

La Journée de reconnaissance policière est un événement annuel qui se tient au cours de la Semaine de la police et qui est organisée conjointement par l'École nationale de police du Québec, le ministère de la Sécurité publique, la Sûreté du Québec, le Service de police de la Ville de Montréal, l'Association des directeurs de police du Québec, les corps de police municipaux et la Gendarmerie royale du Canada. Quelques centaines d'invités ont participé à la 9e édition de la Journée de reconnaissance policière, où un hommage a été rendu à 29 policiers et citoyens qui se sont distingués en accomplissant des actes héroïques afin de protéger la collectivité. Une cérémonie commémorative à la mémoire des policières et policiers morts en service s'est également tenue.

CÉRÉMONIES DE REMISE DES ATTESTATIONS

L'École a tenu dix-sept cérémonies de remise des attestations. Onze d'entre elles ont été organisées pour les diplômés du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, dont deux étaient pour une clientèle autochtone. Afin de permettre aux familles et amis des diplômés de la Nation crie de la 153e promotion autochtone d'assister à la cérémonie, l'École a tenu l'événement à Chisasibi, une ville située dans la région du Nord-du-Québec à quelque 1 500 km de Nicolet, qui fait partie du territoire de la Eeyou Eenou Police Force d'où provenaient les cinq diplômés. Cinq autres cérémonies ont été organisées pour les diplômés des Services correctionnels inscrits au programme d'intégration à la fonction d'agent des Services correctionnels. Enfin, une cérémonie a été tenue pour les diplômés du programme d'intégration à la fonction d'inspecteur de l'Agence métropolitaine de transport (AMT) (voir le tableau 43 pour plus de détails). Les cérémonies de remise des attestations marquent la fin du stage de formation initiale des étudiants en présence de leurs familles et amis ainsi que des représentants de nombreuses organisations.

D'autres événements, accueils de délégation, journée d'information, séminaire, ont attiré une clientèle interne et externe en sécurité publique. En voici quelques exemples :

- Sommet interdisciplinaire sur l'usage de la force, 30 avril et 1er mai 2015;
- Présentation des mémoires de maîtrise en sécurité publique, 17 avril 2015;
- Accueil d'une délégation du Consulat général de France à Québec et de l'ambassade de France à Ottawa, 14 et 16 janvier 2015.

OBJECTIF 2

Dynamiser les relations d'affaires pour consolider sa place centrale sur l'échiquier de la formation en sécurité publique et pour être plus actif tant sur la scène nationale qu'internationale

Indicateur 4

Définition et mise en place d'une stratégie à l'égard des relations d'affaires à dynamiser

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Sélection annuelle des relations d'affaires à dynamiser (cible : 10)	A (13)	A (12)	A (12)	
Rédaction et mise en œuvre annuelles d'un plan d'action pour 100 % des relations d'affaires	A	A	A	
Rédaction d'un bilan annuel pour 100 % des plans d'action	A	A	A	

Ci-après un tableau démontrant les relations d'affaires les plus significatives de l'année.

Bilan des principales relations d'affaires (indicateur 4)

Type de relations	Objectif	Statut	Nb de rencontres/ activités	Résultats au 30 juin 2015
Entente ENPQ – GRC pour le Programme d'évaluation et de classification des drogues (PECD)	Poursuivre la recherche dans le domaine de la certification des agents évaluateurs experts en reconnaissance de drogues dans un projet de formation hybride et renforcer le partenariat avec la GRC.	En cours	5	Poursuite de la phase 2 (projet pilote) de la recherche ayant pour titre *Étude de suivi de l'efficacité de la participation des comédiens professionnels à l'agrément terrain des agents évaluateurs en reconnaissance de drogues*. La phase 2 se terminera à la fin août 2015 et les résultats seront présentés à l'AICP en octobre 2015. La décision qui en découlera aura un impact sur l'autonomie du Québec sur la certification future des agents évaluateurs du Québec.
Entente avec le Centre de réadaptation en dépendance de Montréal – Institut universitaire (anciennement le Centre Dollard-Cormier)	Soutenir la certification des agents évaluateurs formés au Québec.	Signée	1	Cette entente était active au cours de l'année 2014-2015. Elle devra être renouvelée dans l'année à venir puisqu'un réaménagement des partenaires est à prévoir étant donné la fusion de plusieurs départements du centre de réadaptation, et en fonction de la décision qui sera prise par l'AICP à l'égard de notre proposition de formation hybride.
Offrir la formation en enquête à Revenu Québec	Offrir de la formation en enquête auprès de l'agence, en collaboration avec son propre service de formation.	Réalisée	Multiples	Formation offerte en enquête dans un contexte de changement organisationnel. Cohérence avec les organisations partenaires (policières et autres, par exemple UPAC et MESS).
Production des plans et bilans des activités de formation des corps de police	En lien avec l'article 6 de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1), assurer un support auprès des organisations policières afin de les aider à compléter l'exercice « Plan et Bilan » et colliger et analyser les données obtenues afin de les présenter à la Commission de formation et de recherche (CFR).	En cours	Multiples	31 organisations policières ont reçu le document personnalisé en février 2015; la synthèse du bilan de formation 2014 et du plan de formation 2015-2016 sera présentée à la CFR à l'automne 2015.
Entente avec la Société de transport de Montréal (STM) pour la formation de ses inspecteurs et autres employés.	Négocier une entente-cadre pour la formation des inspecteurs de la STM.	Signée	4	L'entente-cadre permet de confirmer la relation d'affaires et d'établir les balises contractuelles.

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

Entente-cadre CRQ pour la formation de ses contrôleurs routiers et autres employés.	Renouvellement de l'entente-cadre avec le CRQ.	En cours	2	L'entente-cadre permettra de confirmer la relation d'affaires et d'établir les balises contractuelles.
Entente avec le MSP concernant le Bureau des enquêtes indépendantes.	Offrir des services d'évaluation et de sélection, développer et diffuser la formation des nouveaux enquêteurs.	Signée et mise en œuvre	Multiples	Plusieurs personnes-ressources de l'École ont œuvré au développement de la formation des nouveaux enquêteurs. De plus, le service du CECAP soutient le processus de sélection des enquêteurs. La formation des enquêteurs est prévue à l'automne 2015 et sera aussi effectuée par l'ENPQ.
Production d'une vidéo sur une intervention policière auprès d'utilisateurs de drogues injectables	Entente avec un partenaire policier suisse.	Réalisée	1	Dans le cadre de la préparation du Séminaire sur les utilisateurs de drogues par injection qui a dû être annulé, l'École en a profité pour effectuer une entrevue filmée avec un expert suisse en la matière. Ce document vidéo a été diffusé lors du Colloque sur la réduction des méfaits au Québec et la capsule vidéo servira à d'autres fins de formation.
Collaboration avec le Bureau de lutte aux produits de la criminalité (BLPC) pour un référentiel sur les biens infractionnels	Réaliser des capsules / référentiels d'information accessibles à l'ensemble des organisations policières et disponibles pour nos formations en enquête.	En cours	Multiples	Le référentiel sur les biens infractionnels est développé en étroite collaboration avec le BLPC avec la participation d'un technopédagogue et de l'expert-conseil en enquête de l'École. Ce référentiel se concrétisera par des capsules d'information qui seront disponibles sur la plate-forme de formation en ligne Moodle de l'École, à l'automne 2015.
Entente de service avec la SQ dans le cadre du dossier LERDS (Loi sur l'enregistrement de renseignements sur les délinquants sexuels)	Grâce au CEPDEP, l'École assure le soutien à la SQ dans la diffusion et la mise à jour technique de l'activité en ligne offerte dans le cadre de la formation LERDS (cours ENQ-0034).	Signée (2 avril 2015)	Multiples	Le modèle de partenariat s'appuie sur un partage voulant que la SQ assure la pleine responsabilité du contenu et des stratégies pédagogiques, et que l'ENPQ prenne en charge la forme de diffusion via son portail de formation en ligne Moodle.
Entente en matière de collaboration de recherche avec la SQ	Cette entente avec la SQ a pour but d'établir des échanges et des collaborations sous diverses formes dans le domaine de la recherche en matière de formation policière.	Signée (11 novembre 2014)	Multiples	Un partenariat de recherche est en développement dans le projet « Intervention des policiers-patrouilleurs auprès de personnes en crise munies d'une arme blanche ».
Activités de démarchage avec des clients potentiels en sécurité publique	Resserrer les liens d'affaires, faire connaître l'offre de service de la formation sur mesure, faire la visite des lieux de formation, initier des collaborations dans divers domaines en matière de formation.	En cours	Multiples	La Direction des activités et de la formation sur mesure de l'École a travaillé sur 105 nouveaux projets de formation pour 47 clients potentiels (ACJQ, BIG, etc.) au cours de l'année.

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

OBJECTIF 3
Accroître la concertation disciplinaire et la synergie des enseignements

Indicateur 5 **Définition et mise en place d'une stratégie de concertation disciplinaire à l'interne**				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Définition de la stratégie annuelle de concertation disciplinaire et mise en œuvre	A	A	A	
Bilan annuel de mise en œuvre	A	A	A	

Encore cette année, plus d'une soixantaine de rencontres de concertation (journées pédagogiques, séminaire, comités techniques et rencontres de concertation) ont été organisées dans le but d'accroître les échanges internes entre le personnel formateur, les experts-conseils, les chargés disciplinaires et les conseillers pédagogiques. Les rencontres disciplinaires ont permis de couvrir les grands domaines d'expertise de l'École (intervention policière, sécurité routière, intervention physique, intervention tactique, enquête, emploi de la force, etc.) et s'adressent autant aux instructeurs du PFIPG, du PP qu'à la DAFM. Elles ont pour objectif le développement et la mise à jour des formations, également elles favorisent une meilleure transversalité entre les unités.

À la Direction des activités et de la formation sur mesure, l'École a inséré deux journées pédagogiques à l'agenda. Ces journées furent qualifiées de succès par les responsables ainsi que les participants, puisqu'elles ont permis une meilleure cohérence chez les instructeurs occasionnels et permanents enseignant au programme d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels (PIFASC).

Une autre stratégie importante ayant pour but d'harmoniser la cohérence interdocuments est réalisée par l'Édition officielle de l'École. Ainsi, la révision linguistique du matériel didactique en concertation avec les experts-conseils, les conseillers pédagogiques et le personnel formateur, entre autres, est un moyen efficace pour parvenir à une meilleure cohésion entre les documents d'une même formation et un emploi conforme de la terminologie.

Finalement, des capsules juridiques ont été mises à la disposition des instructeurs et moniteurs sur le portail Moodle dans le but d'une mise à jour des apprentissages et des compétences des instructeurs en ce domaine. Ainsi, la concertation disciplinaire à l'interne, le discours-École par discipline et la transversalité des apprentissages sont des objectifs à atteindre très présents d'année en année et qui demeurent au centre des priorités de l'École.

Indicateur 6 **Définition et mise en place d'une stratégie de développement et d'animation du réseau d'instructeurs et de moniteurs**				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Rédaction et mise en œuvre annuelles d'un plan d'action visant le développement et l'animation du réseau	A	A	A	

L'approche en déconcentration de l'École est une stratégie de déploiement de la formation, dans les différents corps de police, par un réseau de moniteurs et d'instructeurs. En date du 30 juin 2015, l'École comptait parmi son réseau : 128 instructeurs, 1 402 moniteurs et 2 396 techniciens qualifiés en alcootest, incluant les moniteurs et instructeurs de la Direction des activités et de la formation sur mesure.

NOUVEAU PORTAIL DES COMMUNAUTÉS DE MONITEURS

Directement en lien avec la stratégie globale de développement et d'animation du réseau d'instructeurs et de moniteurs, des portails ont été créés et diffusés aux moniteurs et instructeurs dans certains domaines. Les premiers retours d'expérience de la part des intervenants concernés tendent à montrer que les nouveaux outils offerts facilitent et accélèrent le travail de recherche de la documentation. Cette expérience nous permet d'anticiper positivement un élargissement de ce type d'initiative pour d'autres communautés de moniteurs, notamment chez ceux impliqués en emploi de la force.

Dans un autre ordre d'idée, mais toujours dans l'objectif de développer les compétences de nos instructeurs et moniteurs, et à la suite des recommandations des différents comités techniques auxquels participe notre réseau, l'École a développé ou organisé deux nouveaux cours et un nouveau parcours durant l'année 2014-2015 :

- *Conduite d'un véhicule de police – Le moniteur* (SER- 2047) : a été diffusé une première fois du 4 au 8 mai 2015 (huit participants de cinq organisations policières);
- *Armes à impulsions électriques – Transition vers le X2* : une formation de deux jours diffusée par la compagnie Taser International à quinze participants de huit organisations policières et deux instructeurs de l'ENPQ. Une formation ENPQ est en développement pour l'année 2015-2016 pour notre réseau de moniteurs;
- Le nouveau parcours de requalification en tir et la nouvelle cible utilisée pour le tir réactif, ont été présentés lors d'un séminaire pour les moniteurs le 16 mars 2015 (75 moniteurs étaient présents).

Finalement, le maintien des compétences ainsi que l'assurance de la qualité de ce que le réseau enseigne dans les corps de police sont un aspect important de la stratégie globale de développement et d'animation d'instructeurs et de moniteurs. C'est pourquoi des chargés disciplinaires et des coordonnateurs de l'École vont, à quelques reprises durant l'année, s'assurer de la cohérence des enseignements donnés par les membres du réseau, dans leurs propres équipes, lors des cours de requalification. Pour plus de détails, voir l'indicateur 20.

Indicateur 7
Nombre d'échanges sous forme de stages du personnel formateur de l'École chez ses partenaires du continuum de formation

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Élaboration de la démarche d'encadrement des stages 2012-2013	A	s. o.	s. o.	s. o.
Nombre de stages par année pour le personnel de l'École (cible : 8)	A (12)	A (18)	A (8)	

Des stages ayant différents objectifs ont été effectués. Plus précisément, dans le milieu policier, quatre stages ont eu lieu dont : un stage d'observation d'une requalification pour des moniteurs de tir à la SQ, un stage d'observation sur les techniques de maintien et de rétablissement de l'ordre au SPVM et deux stages pour observer un « retour d'expérience » à la suite d'un événement.

À la Direction des activités et de la formation sur mesure, quatre personnes ont bénéficié d'un stage ayant pour but de mieux comprendre la réalité opérationnelle d'intervenants de première ligne dans différents domaines (paramédical, constables spéciaux et contrôle routier) et cela dans le but de bonifier l'offre de service de la formation sur mesure. Une psychologue du CECAP a participé à un stage d'observation dans le milieu ambulancier afin d'enrichir le contenu de la formation sur la prévention des impacts psychologiques destinés à la communauté policière, mais plus largement à d'autres intervenants en sécurité publique.

OBJECTIF 4
Être un vecteur de promotion des savoirs et de la formation

Indicateur 8 **Production et diffusion de publications institutionnelles et scientifiques**				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Bilan annuel	A	A	A	

L'École a produit au total 22 publications institutionnelles et scientifiques. En voici quelques exemples :

PUBLICATIONS DU CENTRE DE RECHERCHE ET DE DÉVELOPPEMENT STRATÉGIQUE (CRDS)

Sept documents liés au CRDS de l'École ont été déposés sur des thématiques variées telles que l'intégration des simulateurs de conduite dans la formation au PFIPG, la présence des femmes dans la fonction policière, le taux de placement des diplômés, les armes intermédiaires d'impact à projectile et le mal du simulateur en contexte d'apprentissage. Le tableau qui suit présente les notes bibliographiques des publications du CRDS :

Bilan des publications du CRDS	
Titre de la publication	**Date**
Paquette, E., & Bélanger, D-C. (2014). *Le simulateur de conduite : un nouvel outil pédagogique dans la formation des aspirants policiers québécois*. Rapport final. Centre de recherche et de développement stratégique. Nicolet, Québec. École nationale de police du Québec, 138 p.	4 novembre 2014
Paquette, E. & Bélanger, D.-C. (2014*). Le simulateur de conduite : un nouvel outil pédagogique dans la formation des aspirants policiers québécois*. Sommaire. Centre de recherche et de développement stratégique. Nicolet, Québec. École nationale de police du Québec, 8 p.	4 novembre 2014
Centre de recherche et de développement stratégique (2014). *Femmes au sein de la fonction policière : une tendance à la hausse*. Nicolet, Québec. École nationale de police du Québec : Observatoire de la relève policière et des trajectoires professionnelles, 5 p.	26 novembre 2014
Centre de recherche et de développement stratégique (2014*). Taux de placement des diplômés au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie de l'École nationale de police du Québec – Rapport du sondage initial*. Nicolet, Québec. École nationale de police du Québec : Observatoire de la relève policière et des trajectoires professionnelles, 8 p.	2 octobre 2014
Centre de recherche et de développement stratégique (2014). *Taux de placement des diplômés au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie de l'École nationale de police du Québec – Rapport du sondage de suivi*. Nicolet, Québec. École nationale de police du Québec : Observatoire de la relève policière et des trajectoires professionnelles, 6 p.	2 octobre 2014
Gendron, A (2014). *Actualisation de l'étude sur les armes intermédiaires d'impact à projectile : Synthèse des équipements et munitions employés par les organisations policières québécoises*. Centre de recherche et de développement stratégique. Nicolet, Québec. École nationale de police du Québec, 5 p.	9 octobre 2014
Paquette, E., et Bélanger, D.-C., (2015). *Sickness Impair Learning Decision Making While Driving a Police Vehicle?* | Le *mal du simulateur : un frein à l'apprentissage de la prise de décision en conduite d'un véhicule de police?*, Revue canadienne de l'apprentissage et de la technologie, vol. 41, n° 2.	Printemps 2015

RAPPORTS D'EXPERTISE

L'École a produit des rapports d'expertise pour éclairer les tribunaux quant aux bonnes pratiques policières. De ce fait, nous avons participé à la rédaction de dix rapports d'expertise durant l'année en cours, notamment pour le Commissaire à la déontologie policière, le Directeur des poursuites criminelles et pénales et le Service de police de la Ville de Saguenay.

AUTRES PUBLICATIONS INSTITUTIONNELLES

- La *Politique sur la propriété intellectuelle institutionnelle* a été revue et enrichie pour être adoptée le 21 janvier 2015. La politique vient encadrer les droits et les obligations de l'École et de son personnel concernant ses publications et celles des tiers, tout en permettant de reconnaître la contribution de son personnel dans la création de certaines publications institutionnelles. Elle définit également le contenu des ententes incluant des enjeux de propriété intellectuelle. La politique s'accompagne de dispositions de la nouvelle *Directive sur la gestion et le traitement du matériel didactique* (en cours d'approbation) qui viendront préciser certaines modalités de la politique concernant l'encadrement de l'accès et la diffusion du matériel didactique.
- École nationale de police du Québec (2015), *Guide de rédaction des rapports et des formulaires, précis de cours multimédia*, 13 chapitres, 6e édition, 2015. [en ligne]. D'abord conçu pour les étudiants du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, ce guide s'adresse également à ceux des programmes collégiaux en Techniques policières ainsi qu'aux policiers en formation en enquête, en gestion et en perfectionnement professionnel. Le *Guide de rédaction des rapports et des formulaires* demeure aussi un instrument de référence et un outil de travail indispensable dans le quotidien de chaque policier du Québec. La version électronique du *Guide de rédaction des rapports et des formulaires* sera continuellement mise à jour en fonction des changements apportés aux pratiques policières.
- Création de 66 formulaires personnalisés pour les organisations policières et autres. Dans le cadre de certaines activités de formation, principalement celles liées à la sécurité routière, l'École offre à sa clientèle la possibilité d'utiliser, dans sa propre organisation, des formulaires préparés par celle-ci. Avec l'autorisation de l'expert-conseil concerné, le logo du demandeur (organisation policière ou autre) est donc apposé sur les formulaires créés et utilisés dans les diverses formations en vue d'une utilisation externe.
- *Description des séquences du webdocumentaire Vulnérable*. Ce document se veut un outil en lien avec le webdocumentaire Vulnérable. Il est disponible au CIS, à la didacthèque et sur le site Internet de l'École.
- Publication du *Code d'éthique du personnel et nouvelle déclaration d'intérêts du personnel*. Cette nouvelle pratique permettra de clarifier les situations où des employés de l'École participent à des activités professionnelles hors de leur cadre de travail, ainsi que l'utilisation du matériel appartenant à l'École à des fins autres que leur travail et qui seraient susceptibles de les placer en conflit d'intérêts avec celle-ci.

Indicateur 9 **Présentation par l'École de conférences**				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Bilan annuel	A	A	A	

Voir aux pages suivantes, un portrait des conférences présentées par l'École.

Bilan des présentations de l'ENPQ				
Titre de la conférence	**Événement**	**Dates**	**Lieu**	**Conférencier**
Fondements stratégiques de l'emploi de la force	Forum sur la formation policière 2015	5 et 6 janvier 2015	ENPQ – Nicolet	Bruno Poulin (ENPQ) Jean-René Morissette (ENPQ) André Thivierge (Cégep Garneau) Mathieu Sicard (Cégep de Trois-Rivières)
Le tutorat instructeur – aspirant policier : une démarche d'accompagnement en émergence	Forum sur la formation policière 2015	5 et 6 janvier 2015	ENPQ – Nicolet	Lucile Pariat (ENPQ) Céline Filion (ENPQ) Mario Grenier (ENPQ)
L'utilisation de technopédagogies en formation policière; un pas vers la mobilité	Forum sur la formation policière 2015	5 et 6 janvier 2015	ENPQ – Nicolet	Élyse Gamache-Delise (Collège Ellis) Jean-François Dragon (ENPQ)
Gestes et signaux – Interception à pied sur la chaussée	Forum sur la formation policière 2015	5 et 6 janvier 2015	ENPQ – Nicolet	Denis Hubert (ENPQ) Yannick Parisien (SPVM)
Entrevue policière – Témoin, plaignant, victime (TPV)	Forum sur la formation policière 2015	5 et 6 janvier 2015	ENPQ – Nicolet	Steve Brière (ENPQ) Patrick Abel (Collège Ellis)
Conduite préventive d'un véhicule	Forum sur la formation policière 2015	5 et 6 janvier 2015	ENPQ – Nicolet	Gilles Michaud (ENPQ) Roberto Reggi (SQ) Federick Poitras (SQ)
Intervenir en contexte de violence conjugale	Forum sur la formation policière 2015	5 et 6 janvier 2015	ENPQ – Nicolet	François Gingras (ENPQ) Carolyn Cournoyer (SPVM) Sylvie Bonin (SPVQ)
Pouvoirs d'arrestation et de détention pour fin d'enquête Pouvoirs de fouille sans mandat	Forum sur la formation policière 2015	5 et 6 janvier 2015	ENPQ – Nicolet	M[e] Lucie Martel (ENPQ) M[e] Cynthia Gyenizse (DPCP)
Intervention en situation de crise et présentation des stratégies d'intégration du webdocumentaire Vulnérable au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie	Forum sur la formation policière 2015	5 et 6 janvier 2015	ENPQ – Nicolet	Micheal Aruda (SPVM) Jean-Marie Richard (ENPQ) Luc Morin (Collège de Maisonneuve)
Entraînement en réalité complexe	Forum sur la formation policière 2015	5 et 6 janvier 2015	ENPQ – Nicolet	Bruno Poulin (ENPQ) Nancy Klassen (ENPQ)
L'utilisation de simulateurs de conduite en formation policière	Forum sur la formation policière 2015	5 et 6 janvier 2015	ENPQ – Nicolet	Guillaume Hardy (SPVQ) Bertrand Godin (ENPQ) Alain Coutu (Collège de Maisonneuve)
La simulation et la réalité virtuelle dans la formation des policiers	Forum sur la formation policière 2015	5 et 6 janvier 2015	ENPQ – Nicolet	Ève Paquette (ENPQ), Gregory Kratzig (GRC)
Les étapes de la recherche scientifique	Présentation des étapes de la recherche scientifique dans le cadre de l'activité PPU-1043 du baccalauréat en sécurité publique de l'UQTR	29 août 2014	ENPQ – Nicolet	Joanie Prince (ENPQ)
Actualisation de l'étude sur les armes intermédiaires d'impact à projectile : résultats préliminaires	Synthèse des équipements et des munitions employés par les organisations policières québécoises présentée au Sous-comité consultatif permanent en emploi de la force	17 novembre 2014	Trois-Rivières	Annie Gendron (ENPQ)

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

La formation des agents évaluateurs en reconnaissance de drogues	Résultats de l'évaluation de la participation de comédiens professionnels à l'agrément terrain des agents évaluateurs en reconnaissance de drogues présentés dans le cadre de la Commission de formation de recherche de l'École	4 décembre 2014	ENPQ – Nicolet	Ève Paquette (ENPQ)
Travailler en recherche avec des données policières	Présentation faite dans le cadre d'un séminaire en criminalistique (UQTR)	7 avril 2015	UQTR	Annie Gendron (ENPQ)
L'ajout de comédiens professionnels à la formation pratique des agents évaluateurs en reconnaissance de drogues	Présentation à la journée d'information des agents évaluateurs	21 mai 2015	ENPQ – Nicolet	Ève Paquette (ENPQ)
Étude de suivi de l'efficacité de la participation de comédiens professionnels à l'agrément terrain des agents évaluateurs en reconnaissance de drogues	Présentation à la GRC des résultats préliminaires du projet	10 juin 2015	ENPQ – Nicolet	Ève Paquette (ENPQ)
Présentation des résultats du projet « Étude de suivi de l'implantation du M-Pulse »	Résultats de recherche présentés dans le cadre de la Commission de formation de recherche de l'École	22 juin 2015	ENPQ – Nicolet	Annie Gendron (ENPQ)
La présence des femmes au sein de la fonction policière : une tendance à la hausse	Résultats de recherche présentés dans le cadre de la Commission de formation de recherche de l'École	4 déc. 2014	ENPQ – Nicolet	Annie Gendron (ENPQ)
Journée de formation en emploi de la force – Commissaire à la déontologie policière	Présentation sur l'usage de la force en contrôle de foule au commissaire à la déontologie policière	27 janvier 2015	Bureau du commissaire à la déontologie policière – Montréal	Marc Desaulniers (ENPQ) Bruno Poulin (ENPQ)
La formation policière en enquête au Québec	Présentation dans le cadre du programme de baccalauréat en criminalistique de l'UQTR	18 février 2015	UQTR	François Gingras (ENPQ)
Conférence ACPSER 2015 (Association canadienne des professionnels de la sécurité routière)	Présentation du programme de formation des agents évaluateurs au Québec	28 mai 2015	Ottawa	Michel Pilon (ENPQ)
Les mythes en emploi de la force	Sommet interdisciplinaire sur l'usage de la force (APPQ)	30 avril et 1er mai 2015	ENPQ – Nicolet	Bruno Poulin (ENPQ)
Technique de désamorçage auprès de l'aspirant policier	Dans le cadre du projet de la réalité complexe au PFIPG, une formation spéciale a été donnée aux instructeurs, afin d'aider l'aspirant policier pour la prévention des impacts psychologiques du programme intensifié	24 avril 2015	ENPQ – Nicolet	Josée Bergeron (ENPQ)
Le désamorçage et le debriefing psychologique : outils de prévention pour les intervenants en situation d'urgence	Salon de la sécurité civile et des mesures d'urgence	11 mai 2015	Expo-cité – Centre de foires de Québec	Josée Bergeron (ENPQ)
La prévention des impacts psychologiques chez les intervenants en situation d'urgence, formation de huit heures	Colloque des directeurs de police autochtone	8-9-10 juin 2015	Québec	Josée Bergeron (ENPQ)
Témoin expert – Emploi de la force	Enquête publique du Coroner (décès de monsieur Magloire), emploi de la force	12-13-14-15-19-20-21-22-janv. 2015	Montréal	Bruno Poulin (ENPQ)

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

Témoin expert – Emploi de la force	Avis d'expertise sur la fréquence de la qualification des policiers en tir du SPVM (CSST)	20 nov. 2014	Nicolet	Bruno Poulin (ENPQ)
Témoin expert – Emploi de la force	Témoignage sur la fréquence de la qualification en tir des policiers du SPVM Commission des relations du travail	15-16-17 oct. 4-19 nov. 2014	Montréal	Bruno Poulin (ENPQ)
Témoin expert – Appareil de détection d'alcool	Plusieurs causes de conduite avec les facultés affaiblies	Multiples	s. o.	Michel Pilon (ENPQ)
Présentation sur les réalités de l'École en matière de gestion des ressources humaines et de relations de travail	Visite industrielle de 27 professionnels en gestion des ressources humaines membre de l'ordre (ORHRI)	15 avril 2015	ENPQ – Nicolet	Isabelle Lajoie (ENPQ)
Le Bureau de projets : 15 ans de défis à l'ENPQ. Réussite d'implantation, gestion et adaptation	Réunion des membres de l'Association professionnelle des gestionnaires de projet au Québec (PMI – Montréal/Réseau Mauricie Centre-du-Québec)	16 avril 2015	Bécancour	Pierre St-Antoine (ENPQ)

Indicateur 10
Niveau d'activités sur les portails de l'École accessibles à la clientèle externe

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Refonte du site Web – 2012-2013	A	s. o.	s. o.	s. o.
Données sur le site Web :				
a. nombre de visites de la section « Nos formations » **(pages vues)**	28 857*	49 986	60 583	
b. nombre de visites de la section « L'École en ligne » **(pages vues)**	16 076	23 057	24 424	
c. nombre de **visiteurs** du site Web	203 862	328 133	273 266	
Nombre de **visites** sur Moodle	54 185**	161 796	175 570	
Nombre de **téléchargements** de documents au CIS/CFIS	13 392	N/D	N/D	
Refonte du portail du CIS/CFIS – 2014-2015	s. o.	s. o.	P/A	

* 7 mois d'utilisation ** 4 mois d'utilisation

Le nombre de téléchargements de documents sur le portail du CIS/CFIS, n'est plus disponible puisque le logiciel ne permet plus de faire ce genre de requêtes.

SITE WEB

Le site Web de l'ENPQ en est à sa deuxième année d'existence. Les sections « Nos formations » et « l'École en ligne » sont respectivement en hausse de 21 % et 5 %, tandis que le site Web est quant à lui en baisse de 16 %. Ceci s'explique principalement par la baisse de clientèle de l'École en cours d'exercice. Par ailleurs, on constate que les trois sections les plus consultées du site sont « Futur policier », « Nos formations » et « Personnel ENPQ ».

Au 30 juin 2015, l'École comptait 4 275 amis de sa page Facebook, comparativement à 4 000 l'année dernière. Les sujets traités sont variés, par exemple : des faits d'actualité sur la formation et la recherche, des nouvelles institutionnelles, des témoignages d'aspirants policiers sur leur séjour à l'École, des photos d'événements comme les cérémonies de remise de diplômes, des offres d'emploi. Tout est prétexte à tisser des liens avec ceux qui s'intéressent de près ou de loin à la formation policière.

L'École a fait son entrée sur Twitter en décembre 2014 et a profité du Forum sur la formation policière des 5 et 6 janvier pour faire son lancement. Au 30 juin, le Twitter ENPQ_Officiel compte 180 abonnés. Ce compte permet également d'alimenter le fil Twitter en page d'accueil de l'intranet afin d'informer le personnel en temps réel sur les gazouillis d'intérêt.

MOODLE (PLATE-FORME DE FORMATION EN LIGNE)

Le portail Moodle-ENPQ a été implanté à l'École il y a maintenant un peu plus de cinq ans. Il s'agit d'un environnement numérique d'apprentissage (ENA) qui permet de bonifier et d'améliorer l'expérience d'enseignement et d'apprentissage dans différents cours offerts par l'École. Il permet, notamment, de diffuser aux étudiants et enseignants de la documentation pertinente pour les cours (PDF, vidéos, présentations multimédias, animations) et propose des activités destinées à soutenir l'apprentissage (formations en ligne, jeux-questionnaires, forums). Il permet également aux enseignants d'assurer un suivi des apprentissages réalisés par les étudiants.

Encore cette année, le portail Moodle-ENPQ a poursuivi sa croissance avec une augmentation de 8,5 % du nombre de sessions. Les données d'utilisation du portail Moodle parlent d'elles-mêmes. De plus en plus d'utilisateurs de notre ENA se connectent à l'aide d'un appareil mobile (25,8 % en 2014-2015 contre 15,8 % en 2013-2014). Il devenait donc nécessaire de remodeler l'interface pour mieux l'adapter aux besoins grandissants de nos utilisateurs mobiles, d'où la naissance de « Moodle mobile », mis en ligne en avril 2015. Cette première phase du projet a permis de remodeler la page de connexion du portail et sa page d'accueil. La navigation générale sur le portail a été facilitée pour tous les types d'utilisateurs. Les résultats tirés des consultations menées en marge de cette implantation nous permettent par ailleurs d'anticiper une croissance significative du nombre d'utilisateurs mobiles de Moodle au cours des années à venir. Il apparaît donc primordial de poursuivre les travaux afin d'adapter les autres composantes de notre offre de formations et d'activités en ligne à la réalité de ces nouveaux utilisateurs.

Notons enfin qu'on doit s'attendre à une augmentation significative du nombre de connexions au cours de l'année 2015-2016. Les raisons de cette augmentation anticipée sont multiples. En voici quelques exemples : lancement d'une activité de formation sur les biens infractionnels destinés à tous les patrouilleurs québécois, poursuite de la formation sur l'utilisation des médias sociaux aux fins d'enquête, diffusion croissante du matériel destiné aux communautés de moniteurs en sécurité routière et en emploi de la force au perfectionnement professionnel policier, relance de l'activité disparition et enlèvement en partenariat avec la SQ et touchant près de 10 000 utilisateurs au Québec.

CARREFOUR DE L'INFORMATION ET DU SAVOIR (CIS) ET CARREFOUR FRANCOPOL DE L'INFORMATION ET DU SAVOIR (CFIS)

Le CIS est un centre de documentation qui a la double responsabilité de la gestion de la bibliothèque et de la gestion des archives à l'École. Le centre administre deux portails qui sont les principales fenêtres d'interaction avec les clientèles. Le volet CIS dessert les clientèles régulières du continuum de la formation policière et les partenaires de la sécurité publique. Il contient 23 939 documents de type Web, vidéo, PDF et fiches papier à la disposition des partenaires de la sécurité publique du Québec. De ce nombre, 1 483 documents électroniques sont accessibles directement via le portail du CIS. Le CFIS est son équivalent pour les partenaires internationaux du réseau FRANCOPOL. Le CIS compte 7 637 membres et le CFIS 675 membres.

Afin de mieux répondre aux besoins de ses membres, le CIS a fait l'acquisition d'un nouveau système intégré de gestion de bibliothèque en 2014 pour offrir deux portails plus dynamiques et conviviaux, ainsi que pour optimiser la mise en valeur de ses collections. Le nouveau portail du CIS est disponible depuis juin 2015 et sera officiellement lancé à l'automne 2015. Outre des fonctions de recherche simplifiée, le portail comprend des nouvelles sections thématiques contenant des liens vers les meilleures ressources disponibles, un accès à deux nouvelles bases de données ainsi que plusieurs nouvelles sections qui verront le jour en 2015-2016. Le portail du CFIS est quant à lui toujours en cours de développement, ce qui explique que la cible « Refonte du portail du CIS/CFIS » soit partiellement atteinte.

Indicateur 11 Nombre d'initiatives médiatiques				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Cible 2014-2015 (cible : 7)	A (9)	A (8)	A (10)	

Voici quelques exemples d'initiatives médiatiques réalisées au cours de l'année :

- Participation du directeur de la formation policière de l'École à trois capsules Web diffusées sur le site Web de l'émission 19-2 à la suite d'épisodes de la série télévisée traitant des thématiques de violence conjugale et de toxicomanie;
- Participation de l'ex-directrice générale de l'École à une entrevue diffusée sur la plateforme Web de La Presse Plus, dans le cadre de la série Les femmes d'influence. Ce reportage a été partagé sur la page Facebook de l'École;
- Diffusion des articles de l'infolettre de l'École dans la section Nouvelles de notre site Web, et partage de ces nouvelles sur notre page Facebook;
- Convocation de presse pour le 4e colloque FRANCOPOL sur la cybercriminalité : cet événement a bénéficié d'une large couverture médiatique à la suite de la présentation de deux sujets d'intérêt aux médias : dossier radicalisation et meilleure concertation et coopération entre les organisations et coopération souhaitée entre le Québec et la Côte d'Ivoire pour neutraliser les arnaques (entrevue du capitaine Frédérick Gaudreau de la SQ, et du commandant Guelpetchin Ouattara de la Côte d'Ivoire);
- Reportage vidéo dans l'*École en ligne* sur la révision du test TAP-ENPQ : ce reportage a suscité de nombreux articles dans les médias. Il a également été publié sur les réseaux sociaux de l'École et a suscité plusieurs partages et commentaires;
- Reportage dans La Presse Plus d'Hugo Meunier sur son expérimentation du test TAP-ENPQ : le journaliste a expérimenté le test de l'École et celui de l'armée et a fait deux reportages vidéo. Nous les avons partagés sur nos réseaux sociaux et ils ont suscité de nombreux commentaires;
- Entrevue du directeur général à l'émission en direct Sous la loupe à RDI, avec Isabelle Richer, à la suite de sa nomination;
- Entrevue d'Isabelle Porter du Devoir avec Bruno Poulin et Josée Bergeron : article dans Le Devoir sur deux nouveautés dans la formation : plus d'intensité dans la formation aux aspirants policiers et induction de stress et formation pour le perfectionnement professionnel sur la prévention en matière de choc post-traumatique. Cet article a fait boule de neige dans les médias québécois et a suscité plusieurs autres entrevues;
- Entrevue avec une chercheuse de l'École (Mme Ève Paquette) sur sa recherche sur le mal du simulateur de conduite : publication du reportage vidéo dans l'*École en ligne* et partage dans nos réseaux sociaux. Ce reportage coïncide avec la publication de la recherche dans une revue scientifique, la Revue canadienne de l'apprentissage et de la technologie.

Orientation 2

Offrir des activités de formation accessibles, à la fine pointe et de niveau supérieur

OBJECTIF 5
Consolider et actualiser les formations selon les meilleures pratiques, les besoins des clientèles et les réalités sociales

Indicateur 12				
Adoption d'une politique institutionnelle d'évaluation des cours, des programmes et des apprentissages				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Adoption de la politique en 2013-2014	E/C	A	s. o.	s. o.

Une tournée de toutes les directions de formation de l'École a été effectuée, dans le but de vulgariser le contenu de la nouvelle politique et de s'assurer de la compréhension.

Rappelons que la politique a pour objet :

- De garantir des pratiques d'évaluation qui se fondent sur des mesures valides et qui reflètent le degré de maîtrise de la compétence atteint par l'étudiant;
- D'assurer à l'étudiant une évaluation de qualité;
- D'assurer la cohérence des principes et des règles en matière d'évaluation des apprentissages dans l'ensemble des programmes de formation de l'École;
- D'assurer à l'étudiant, dont les apprentissages sont évalués, la transparence des principes et des règles s'appliquant à cette évaluation;
- De garantir la validité de la sanction des études, c'est-à-dire que les relevés de notes, les diplômes et les attestations d'études décernés par l'École reflètent l'atteinte par l'étudiant des objectifs du programme ou de l'activité de formation en fonction des standards définis et attestent de la réussite de toutes les épreuves requises et subies;
- De préciser les rôles et les responsabilités de chaque intervenant en la matière;
- De rendre publics les principes et les règles liés à l'évaluation des apprentissages.

Indicateur 13				
Mise en place d'un processus d'évaluation continue des cours et des programmes				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Élaboration et mise en œuvre du processus – 2013-2014	E/C	A	s. o.	s. o.
Identification annuelle des cours/programmes visés	A	E/C	E/C	
Bilan annuel de la mise en œuvre	A	s. o.	s. o.	s. o.

La DDPR a conçu un processus d'évaluation des activités de formation et des programmes qui comprend deux volets : le processus d'évaluation continue, et le processus d'évaluation spécifique pour une activité ou un programme précis. Le suivi de programme a été expérimenté en 2013-2014 au PFIPG. Cette expérimentation a été concluante. Elle a permis d'impliquer et d'initier l'ensemble des intervenants qui auront à utiliser ce processus et, par le fait même, de bonifier au fur et à mesure la démarche de manière à ce que le processus soit plus convivial. Pour les évaluations spécifiques, c'est-à-dire celles faisant référence aux programmes de formation autres que le PFIPG de l'École, la démarche a été reconduite à l'année 2015-2016.

Indicateur 14 Révision du baccalauréat en sécurité publique et des programmes universitaires en collaboration avec le partenaire				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Finalisation de la révision des cours pour le programme court en gestion policière – 2013-2014	E/C	A	s. o.	s. o.
Développement d'une stratégie pour le 2e cycle en gestion – 2014-2015	E/C	E/C	N	
Proposition de réorganisation du baccalauréat en sécurité publique, selon le calendrier d'évaluation de programme de notre partenaire – 2015-2016	E/C	E/C	E/C	

Le comité de réflexion sur les programmes en sécurité publique s'est réuni à quelques reprises encore cette année. Ce comité a pour mandat de s'assurer du développement et de la cohérence des cours donnés, tant au premier cycle qu'au deuxième cycle.

1er CYCLE UNIVERSITAIRE

Le développement de l'*Activité d'intégration en gestion policière* (PPU-1042), 6 crédits, a été fait durant l'année 2014-2015 et le premier cours devrait se donner au printemps 2016.

Enfin, le comité de programme a reconnu la formation des enquêteurs du Bureau des enquêtes indépendantes (BEI) comme programme court en gestion. Le microprogramme de 18 crédits (400 heures) permettra à l'étudiant de devenir enquêteur pour le BEI. Ce programme lui permettra de développer les compétences nécessaires pour intervenir efficacement dans l'ensemble des situations couramment rencontrées par un enquêteur, et cela, selon les normes exigées par l'emploi. Pour atteindre cette finalité, ce programme privilégie le développement, l'approfondissement et l'intégration des capacités, d'habiletés, d'attitudes et de connaissances dans les domaines d'expertise qu'un enquêteur doit maîtriser pour mener à bien ses dossiers. Rappelons que le BEI sera un corps de police aux fins de la réalisation de sa mission et aura la compétence pour prévenir et réprimer les infractions aux lois sur l'ensemble du territoire du Québec.

À la DAFM, le développement et la diffusion du microprogramme universitaire en gestion (12 crédits) pour les sergents et capitaines de Contrôle routier Québec (CRQ), suivent leur cours. Un premier cours *Habileté de supervision en sécurité publique* (PPU-1038) a été développé puis diffusé par l'École à trois groupes à l'automne 2014. Le deuxième cours, *Comportement organisationnel : l'individu* (GPE-1012), sera offert par l'UQTR à l'hiver 2015. À la demande du client, le dernier cours développé par l'École, *Activité d'intégration en gestion opérationnelle* (PPU-1044), sera diffusé en collaboration avec le CRQ à l'hiver 2016.

2e CYCLE UNIVERSITAIRE

Une première cohorte de dix cadres en exercice dans les domaines de la sécurité publique et de la sécurité civile ont reçu leur titre de maîtrise « M. Adm. » lors de la collation des grades de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) le 13 juin 2015. Ces nouveaux diplômés ont complété le programme de maîtrise par cumul en administration, avec diplôme d'études supérieures spécialisées en gestion des ressources humaines et changement organisationnel et programme court de 2e cycle en sécurité publique. Ce programme a été développé en collaboration avec l'École. De plus, deux autres cohortes cheminent dans ce même programme présentement, soit un groupe de 22 personnes dans la Couronne-Nord de Montréal et un groupe de 22 personnes à Longueuil. Le démarrage d'une cohorte additionnelle à Québec est prévu en janvier 2016.

Indicateur 15 Mise en place de la structure de recherche				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Politique institutionnelle de la recherche – Adoptée le 4 décembre 2014	E/C	N	A	s. o.
Politique d'intégrité en recherche – Adoptée le 4 décembre 2014	E/C	E/C	A	s. o.
Constitution d'un programme de recherche – Adoptée le 4 décembre 2014	E/C	E/C	A	s. o.
Constitution d'un calendrier de recherche – Mise à jour annuelle	A	A	A	
Rédaction d'un bilan annuel de l'ensemble des activités de recherche réalisées	A	A	A	
Politique sur les conflits d'intérêts en recherche – Adoptée le 4 décembre 2014	s. o.	E/C	A	s. o.
Politique d'éthique de la recherche avec des êtres humains – Adoptée le 27 mars 2015	s. o.	E/C	A	s. o.
Comité d'éthique de la recherche – Entente signée le 27 mars 2015	s. o.	E/C	A	s. o.

POLITIQUE INSTITUTIONNELLE DE LA RECHERCHE

La mise en place de l'infrastructure de recherche est une démarche qui nécessite des mouvements concourants d'appropriation du milieu afin de mieux cerner les enjeux propres à la recherche à l'ENPQ, d'une part, et la formalisation préalable de règles encadrant les futures collaborations, d'autre part. La politique a été adoptée le 4 décembre 2014 par la Commission de formation de recherche (CFR) de l'École.

POLITIQUE D'INTÉGRITÉ EN RECHERCHE

Pour sa part, la *Politique d'intégrité en recherche* a pour but d'assurer la qualité des recherches menées à l'ENPQ, ainsi que de garantir que ces recherches sont menées avec rigueur, honnêteté et probité. La politique a été adoptée le 4 décembre 2014 par la CFR.

PROGRAMME DE RECHERCHE

Le programme de recherche réfère au cadre général qui oriente la recherche à l'École. Il précise les finalités et les domaines dans lesquels doit s'inscrire tout projet conduit à l'École. Trois finalités sont retenues : l'amélioration de la formation, la consolidation des meilleures pratiques et le développement stratégique. La politique a été adoptée le 4 décembre 2014 par la CFR.

POLITIQUE SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS EN RECHERCHE

La *Politique sur les conflits d'intérêts en recherche* s'assure que les intérêts personnels ou professionnels des membres de l'équipe de recherche n'interfèrent pas avec les objectifs des projets qu'ils mènent. Elle a pour but de maintenir la confiance des organismes subventionnaires, des partenaires de recherche, et du public, dans la capacité et la rigueur de l'École à mener des travaux de recherche. La politique a été adoptée le 4 décembre 2014 par la CFR.

COMITÉ D'ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE ET POLITIQUE D'ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE AVEC DES ÊTRES HUMAINS

Une entente avec le Comité d'éthique de la recherche (CÉR) de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) a été signée le 27 mars 2015. Cette entente a une durée de 3 ans et se renouvellera automatiquement pour des périodes successives d'un an. Cette entente officialise l'engagement de l'UQTR d'offrir ses services d'évaluation de projets de recherche nécessitant la participation d'êtres humains de l'ENPQ, ce qui signifie que la *Politique d'éthique en recherche* avec des êtres humains a été adoptée par le fait même.

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

Calendrier de recherche et bilan du Centre de recherche et de développement stratégique (CRDS)		
Nom du projet	**État**	**Échéancier**
Intervention des policiers-patrouilleurs auprès de personnes en crise munies d'une arme blanche	En cours	À déterminer
Agrément terrain des agents évaluateurs (phase 2) : Étude de suivi de l'efficacité de la participation de comédiens professionnels à l'agrément terrain des agents évaluateurs en reconnaissance de drogues	En cours	Septembre 2015
Étude de suivi du test psychométrique M-Pulse	En validation	Octobre 2015
Actualisation de l'étude sur les armes intermédiaires d'impact à projectiles	En cours	Décembre 2015
Révision du test TAP-ENPQ (test d'aptitude physique)	En cours	Août 2016
La formation des attitudes des candidats à la profession policière face à l'emploi de la force	En cours	Août 2016
Validation des signes précurseurs d'une agression imminente lors d'interventions policières	En cours	Février 2017
Pratiques policières novatrices : les technologies de l'information et des communications en contexte de contrôle de foule	En cours	Mars 2017
Efficacité des modalités de soutien post-formation dans le cas des entrevues d'enquête lors d'agressions sexuelles envers des enfants (NICHD)	En cours	Mars 2019
Travaux de l'Observatoire de la relève policière et des trajectoires professionnelles : production d'études et suivi du taux de placement des diplômés de l'École - Femmes au sein de la fonction policière : une tendance à la hausse (novembre 2014)	En cours	En continu

En conclusion, les activités de recherche qui ont été menées en 2014-2015 ont permis de prendre part aux réflexions sur des sujets d'actualité ayant un intérêt pour les partenaires du continuum de formation policier. En ce sens, l'École a également formalisé des ententes de collaboration et de partenariat avec des organisations policières afin de faciliter et dynamiser les échanges en matière de recherche (voir indicateur 4).

Indicateur 16
Production d'un bilan des initiatives de l'École pour être au fait des meilleures pratiques, de l'évolution de la société et à la fine pointe de la technologie

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Bilan annuel des initiatives tous domaines confondus	A	A	A	

Cet indicateur permet de suivre l'ensemble des actions mises de l'avant par l'École pour se garder au fait des meilleures pratiques, tant dans le domaine policier que dans les autres domaines pour lesquels elle détient une expertise, pour l'évolution de la société, tout en étant à la fine pointe technologique. Voici quelques exemples :

ENRICHISSEMENT DE LA FORMATION INITIALE EN PATROUILLE-GENDARMERIE – SITUATION DE RÉALITÉ COMPLEXE

Participation d'une psychologue du CECAP de l'École à deux formations de pointe, l'une ayant pour titre *La fatigue de compassion et le trauma vicariant : mieux les reconnaître et mieux s'en protéger*, et l'autre, *Intervention de crise en situation d'événement potentiellement traumatisant*. Ces formations ont permis à la psychologue d'instruire à son tour les instructeurs de l'École sur les meilleures pratiques en désamorçage et débriefing lors d'une intervention en situation de crise. Les instructeurs nouvellement formés ont à leur tour, prodigué de meilleures rétroactions aux aspirants policiers.

Dans une suite logique de circonstances, et toujours dans le but d'offrir des formations de pointe, un enrichissement de la formation initiale de nos aspirants policiers s'est avéré nécessaire, d'où la naissance du projet d'actualisation du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie en lien avec la gestion du stress et des émotions. Par conséquent, l'École a intégré, depuis le mois de mai 2015, des situations de réalité complexe et plus d'intensité à certains moments de la formation. Ce projet se poursuivra lors de la prochaine année. À l'origine des enrichissements :

- Des situations d'intervention impliquant le stress policier comme des interventions impliquant des armes blanches;
- Des situations de maintien de l'ordre;
- Des problématiques en lien avec les interventions auprès de personnes vulnérables (santé mentale).

La formation initiale des aspirants policiers est donc bonifiée sur le plan de l'intensité physique, du contrôle des émotions, de la résistance au stress ainsi que du renforcement des techniques de désamorçage et de désescalade de situation de crise. Voici quelques éléments ajoutés au programme :

- Ajout d'un séminaire d'une durée de trois heures sur la gestion du stress et des émotions afin de mieux outiller les aspirants policiers sur les stratégies de résistance au stress;
- Amélioration d'une douzaine d'activités existantes afin d'augmenter l'intensité et le réalisme des interventions simulées dans les domaines de l'intervention physique, des activités policières, du contrôle de foule, de la conduite d'urgence et du tir défensif par :
  - L'ajout de variantes aux mises en situation afin de les rendre plus intenses et plus réalistes;
  - L'ajout de comportements et de paroles dans le cadre des jeux de rôles et des mises en situation qui ont pour but de provoquer une charge émotive encore plus importante chez l'aspirant policier impliqué dans le rôle du policier;
  - L'ajout d'intensité physique, de complexité, de chronométrage d'activités, de tournage des mises en situation par des caméras citoyennes et d'un système de classement en fonction de leurs résultats;
  - Ajout d'une période de trois heures de mises en situation complémentaires auprès de personnes en crise et vulnérables avec plusieurs variantes : sujet armé, non armé, suicidaire, suicide par personne interposée, délire agité, conscience altérée. L'objectif est d'axer l'intervention sur l'utilisation des techniques de désescalade, de la communication tactique, de l'intervention physique et tactique.

AUTRES ACTIVITÉS DE VEILLE

- Participation et collaboration au comité technique FRANCOPOL maintien de l'ordre en lien avec le 4e Congrès international FRANCOPOL 2015. Ce comité technique permet à l'École d'être au fait des meilleures pratiques en matière de maintien de l'ordre et de contribuer à l'avancement de la pratique.
- Rencontre d'information avec une spécialiste sur le crime d'honneur : rencontre avec la chercheuse Estibaliz Jimenez, de l'UQTR, membre du Centre de recherche interdisciplinaire sur la violence familiale et la violence faite aux femmes, professeure invitée à l'École de criminologie de l'Université de Montréal. Cette rencontre est conséquente à une attente du MSP quant à l'intégration de contenus de formation policière relativement à la problématique des crimes d'honneur.

- Participation d'un expert-conseil de l'École à la formation des coordonnateurs d'information sur la menace terroriste (CIMT) donnée conjointement par la GRC, le SPVM et la SQ. Cette formation consiste à tirer parti des différentes expertises qui existent au Programme des enquêtes criminelles relatives à la sécurité nationale (ECSN) pour sensibiliser les policiers sur le terrain et les autres premiers intervenants au terrorisme afin qu'ils puissent détecter les menaces le plus tôt possible. Les CIMT formés sont alors appelés à sensibiliser d'autres membres de leur organisation par la suite. Cette formation orientera l'École dans les travaux à venir en matière de radicalisation.
- Participation aux rencontres et discussions du Groupe Moodle Québec – Infrastructure Moodle. Devant l'augmentation significative de l'utilisation de la plateforme Moodle à l'ENPQ, des travaux ont été entrepris conjointement par le SRMTI et les conseillers en technopédagogie afin d'améliorer l'infrastructure technologique soutenant l'application Moodle. Cette amélioration vise à stabiliser l'application et s'assurer qu'elle demeure disponible en tout temps aux clientèles de formation. Elle s'appuie sur des travaux similaires réalisés au sein d'autres institutions d'enseignement québécoises (UdM, USherbrooke, UQAM, via le Groupe Moodle Québec) et permettra à l'ENPQ d'ajuster son infrastructure selon les meilleures solutions actuellement en place pour soutenir une telle application.
- Recherche et adoption de meilleures pratiques en Web mobile pour les ressources au plan technopédagogique. En vue de la mise en place de diverses initiatives technopédagogiques (précis de cours multimédia, projet Moodle Mobile, streaming vidéo), une analyse fine a été réalisée pour circonscrire les tendances actuelles du marché de la production Web quant à la constitution de ressources adaptées aux appareils mobiles. Des recherches ont été réalisées pour intégrer à nos productions les principes issus du design adaptatif. Au final, ces travaux permettent de produire des ressources mieux adaptées aux besoins des utilisateurs.
- Participation à des groupes de discussion sur le principe de microcertification. Ces travaux de veille ont été entrepris afin de mieux cerner le principe de microcertification actuellement en émergence dans le monde de l'éducation postsecondaire. À terme, les travaux entrepris sur ce thème devraient permettre de soutenir la diversification de l'offre de formation à l'ENPQ par une ouverture à de nouvelles voies de reconnaissances des apprentissages et compétences réalisés au cours d'activités de formation moins formelles que les cours habituellement diffusés au sein de notre institution.
- Participation de notre expert en emploi de la force à une formation d'une durée de 40 heures sur la résilience en santé mentale ayant pour titre *En route vers la préparation mentale (RVPM)*, donnée par la Commission de la santé mentale du Canada. Cette formation a permis et permettra de mieux soutenir l'intégration de nouveaux éléments pour l'intervention auprès de personnes vulnérables à même nos programmes.

Indicateur 17

Taux d'avancement des actions relatives aux réalités sociales

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Maintenir un taux d'avancement annuel des actions prévues de 85 %	N (80 %)	A (89 %)	A (90 %)	
État des lieux annuel	A	A	A	

Plusieurs plans d'action gouvernementaux sont mis en place par le ministère de la Sécurité publique ou par d'autres ministères, ainsi que des recommandations à la suite de production de rapports d'enquête ou autre, afin de répondre aux préoccupations en matière de réalités sociales. L'École accorde une grande importance à ces préoccupations sociales en lien avec la formation policière. À cet égard, elle s'engage en déterminant des actions spécifiques pour chacune des réalités sociales afin que la formation policière soit toujours à la fine pointe. Dix nouvelles actions ont été ajoutées au tableau de suivi au cours de l'année, portant le nombre total d'actions à 112. Les nouvelles actions touchent les problématiques d'agression et d'exploitation sexuelle ainsi que de lutte à la radicalisation. Le taux d'avancement total des actions relatives aux réalités sociales atteint 90 %.

Le tableau suivant présente un extrait du suivi des actions qui est effectué en matière de réalités sociales :

Thématique	Référence	Nombre d'actions identifiées	Actions ajoutées en 2014-2015	Taux d'avancement	Commentaire
Agents évaluateurs	Formation des agents évaluateurs	10		100 %	En attente de l'obtention d'une lettre d'appui de l'ACCP (*Traffic Community*) pour l'agrément terrain hybride.
Agression sexuelle	Plan d'action gouvernemental 2008-2013 en matière d'agression sexuelle	6	2	72 %	Projet de recherche en collaboration avec le Centre d'expertise Marie-Vincent. Élaboration d'un contenu de séminaire pour l'automne 2015.
Conduite d'urgence	Suivi du rapport du coroner et du rapport de la CSST	5		100 %	Révision du PFIPG en matière de conduite d'urgence. Acquisition de sept simulateurs et augmentation du temps de coaching.
Déficience intellectuelle	Rapport du Comité interministériel MSP-MSSS sur les interventions policières en situation d'urgence auprès des personnes ayant une déficience intellectuelle	3		100 %	Intégration dans les activités de formation du PFIPG ainsi que dans celles de la formation en enquête.
Exploitation sexuelle	Recommandations dans le cadre des travaux du Comité interministériel en matière d'exploitation sexuelle	4	4	0 %	Les travaux concernant l'exploitation sexuelle débuteront au printemps 2016.
Homophobie	Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie 2011-2016	4		100 %	Sondage auprès des collèges, corps de police et ENPQ pour établir le continuum de formation en cette matière. Forum avec les collèges en janvier 2013.
Intervention tactique	Recommandations du coroner et de la CSST	3		100 %	Consultations auprès des partenaires afin d'évaluer la pertinence d'intégrer des éléments supplémentaires et ajuster les formations en perfectionnement.
Intervention policière / Santé mentale	Recommandations du coroner, rapport et recommandations du protecteur du citoyen	27		98 %	Achat du RCSP des droits de diffusion en ligne de la formation *Syndrome de délire agité* et réalisation de la traduction en français.
Intervention policière Affaire Villanueva	Rapport d'enquête publique du coroner André Perreault	5		96 %	Traité dans le cadre du Sous-comité consultatif permanent en emploi de la force auquel l'École participe. Amélioration des contenus de formation lors d'intervention auprès d'attaquants multiples.
Maltraitance aînés	Plan d'action gouvernemental pour contrer la maltraitance envers les personnes aînées 2010-2015	4		100 %	Intégration dans le PFIPG des notions sur les phénomènes d'abus et de maltraitance envers les aînés.
Radicalisation	Plan d'action gouvernemental 2015-2018 – La radicalisation au Québec, agir, prévenir, détecter et vivre ensemble	4	4	34 %	Séminaire de sensibilisation à la sécurité nationale à l'intention des aspirants policiers offert depuis nov. 2014. Début des travaux pour la mise en place d'un comité regroupant les milieux policier et académique.
Sécurité routière	Rapport d'investigation du coroner, rapports 1 et 2 de la Table sur la sécurité routière	2		100 %	Bonification des activités de formation liées à la sécurité routière.
Violence conjugale	Plan d'action gouvernemental 2012-2017 en matière de violence conjugale	2		100 %	Séminaire sur la violence conjugale tenu à l'École le 15 oct. 2013.
Violences basées sur l'honneur	Avis sur les crimes d'honneur du Conseil du statut de la femme	3	2	75 %	Lien établi avec une chercheuse de l'UQTR avec laquelle les éléments clés des contenus relatifs aux signes et questions à poser ont été identifiés.

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

OBJECTIF 6
Promouvoir la culture technopédagogique dans l'enseignement et l'apprentissage

Indicateur 18 **Élaboration et mise en œuvre d'un plan d'intégration des technologies de l'information et des communications (TIC) dans l'enseignement et l'apprentissage**				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Plan d'intégration des TIC dans l'enseignement et l'apprentissage – 2013-2014	s. o.	N	E/C	

L'année 2014-2015 constitue une année charnière dans l'intégration des technologies dans l'enseignement et l'apprentissage à l'ENPQ. En effet, après avoir connu une augmentation significative du recours aux technopédagogies dans ses formations au cours des dernières années, l'École s'est lancée dans une démarche structurante visant à mieux baliser son offre de service et ses processus de production en ce domaine. En plus de déployer des efforts pour améliorer la coordination des énergies consenties par les intervenants impliqués dans la production de ressources technopédagogiques, notre institution a entrepris différents virages lui permettant désormais d'offrir à ses clientèles des ressources toujours mieux adaptées aux besoins des apprenants et enseignants d'aujourd'hui. Ces efforts de structuration ont pu s'effectuer parallèlement à une intensification de la réalisation de nouveaux projets grâce, en bonne partie, à la mobilisation de nouvelles ressources dans le développement technopédagogique.

C'est ainsi que, lors du présent exercice, l'École a vu la concrétisation d'un projet initié de longue date, soit la mise en place du Comité opérationnel en technopédagogie (COT). Se rapportant au Comité de concertation en ressources informationnelles (CCRI) et mis en œuvre par la Direction du développement pédagogique et de la recherche (DDPR), ce comité vise à soutenir une intégration structurée et fonctionnelle des technopédagogies au sein de l'École par la coordination des efforts déployés par les équipes impliquées dans le développement de formations et d'activités intégrant des ressources technopédagogiques, et par l'amélioration des processus de production et des outils de diffusion privilégiés, dans une vision intégrée du partage des ressources. Il est composé de professionnels et techniciens de l'École qui amènent leur expertise pour résoudre différentes problématiques vécues concrètement dans le cadre de productions technopédagogiques.

Ayant entrepris ses travaux en novembre 2014, le COT se réunit sur une base formelle une fois par mois, en plus de la tenue de rencontres de travail autour de thématiques particulières. Jusqu'à maintenant, les rencontres ont permis de coordonner les travaux dans différents dossiers transversaux, amenant l'identification de solutions durables à des problématiques identifiées parfois depuis longtemps (lecture vidéo en continu (streaming) sur tous types d'appareils, adaptation de l'interface Moodle aux appareils mobiles, mise en place d'une voûte documentaire, ouverture à l'utilisation d'outils de conception issus de l'infonuagique, conception d'une banque d'images ENPQ réutilisables), ainsi que dans certains projets de formation et de productions de ressources technopédagogiques (*Guide de présentation des rapports et formulaires*) (voir ci-dessous), communautés de pratiques des moniteurs en sécurité routière, etc.).

DES PROJETS DE TIC STRUCTURANTS ET INNOVATEURS

Les projets qui suivent illustrent des exemples phares de ce développement :

- *Guide de rédaction de rapports et précis de cours multimédia* : créé pour déployer et diffuser efficacement des contenus multimédias à valeur ajoutée, le modèle de précis de cours multimédia développé en 2013-2014 a connu cette année sa première diffusion formelle à travers le déploiement du *Guide de présentation des rapports et formulaires* et du précis de cours *Conduite d'un véhicule de police* (PGI-1038). Cet outil offre à tout utilisateur, qu'il ait recours à un appareil conventionnel ou mobile, un accès aux contenus essentiels privilégiés par l'École sur les thèmes de ses formations. Proposant un amalgame structuré et choisi de ressources multimédias, il se veut une construction visant à répondre au mieux aux besoins des apprenants et enseignants d'aujourd'hui. D'autres précis de cours multimédias devraient d'ailleurs adopter ce même modèle au cours de la prochaine année.

- *Voûte documentaire* : la diffusion multipliée de ressources documentaires, notamment sur la plateforme Moodle, pose depuis longtemps un problème d'envergure pour notre institution. La mise à jour des documents s'en trouve alourdie du fait de l'absence d'espace centralisé. Le présent exercice a permis la mise en place formelle d'une voûte documentaire où sera répertorié l'ensemble des documents diffusés.

En conclusion, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'intégration des technologies de l'information et des communications (TIC) dans l'enseignement et l'apprentissage sont un objectif et une cible qui se développent depuis déjà quelques années à l'École. Les travaux du COT ainsi que l'élaboration du *Plan directeur des ressources informationnelles* continueront d'améliorer la mise en œuvre de ce plan pour les années à venir.

OBJECTIF 7
Améliorer les compétences pédagogiques et techniques du personnel formateur

Indicateur 19 **Participation du personnel formateur à une formation et à du perfectionnement visant le maintien ou le développement des compétences pédagogiques et techniques**				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Nombre d'heures-personnes de formation/perfectionnement	4 468	3 898	2 963	
Une séance d'information/formation par semestre obligatoire pour tous les formateurs visant spécifiquement le renforcement de la culture d'évaluation des apprentissages	A	A	A	
Nombre de séminaires disciplinaires par année (cible : 20)	A (20)	A (29)	A (63)	

En plus des 2 963 heures-personnes de formation mentionnées ci-haut, le personnel formateur assiste à des rencontres de concertation, à des journées pédagogiques, ainsi que pour l'année en cours à un séminaire, pour un total de 56 rencontres. À l'intérieur de ces rencontres, il a été question de la culture d'évaluation des apprentissages puisque les formateurs ont eu l'occasion d'échanger sur les différentes grilles d'évaluation et de coaching, l'arrimage et le peaufinage des discours, et d'avoir un consensus sur les problématiques. La baisse des heures de formation du personnel formateur est directement liée aux directives gouvernementales en ce qui a trait aux activités de formation.

Indicateur 20 **Nombre d'activités réalisées pour maintenir les compétences du réseau d'instructeurs et de moniteurs**				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Nombre d'activités par année (15)	A (19)	A (29)	A (21)	

RÉSEAU D'INSTRUCTEURS ET DE MONITEURS

La renommée de l'École en matière de perfectionnement professionnel repose en grande partie sur la déconcentration des activités de formation, c'est-à-dire l'offre d'activités de formation à l'extérieur de l'École. Cette déconcentration est possible grâce à un solide réseau d'instructeurs et de moniteurs que l'École a mis sur pied au fil des ans. Ce réseau est chapeauté par des coordonnateurs et se compose de 128 instructeurs, 1 402 moniteurs et 2 396 techniciens qualifiés en alcootest. Voici quelques exemples d'activités de formation qui ont eu lieu cette année :

- Journée d'information pour les personnes-ressources en matière d'alcotest;
- Séminaire pour les moniteurs de tir, présentation du nouveau parcours de requalification et de la nouvelle cible;
- Participation du réseau à différents comités techniques :

- Sous-comité consultatif permanent en emploi de la force;
- Intervention physique;
- Capacité de conduite affaiblie;
- Appareils de détection d'alcool.

- À la Direction des activités et de la formation sur mesure, l'École a offert quatre cours de requalification pour une quinzaine de moniteurs provenant de différentes organisations.

OBJECTIF 8

Accroître l'attractivité, la diversité et l'accessibilité de l'offre de service, de formations de perfectionnement et d'activités sur mesure

Indicateur 21 **Nombre d'analyses diagnostiques sur l'offre de cours**				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Calendrier annuel des cours à analyser	A	A	A	
Analyses diagnostiques pour 100 % des cours mis au calendrier	A	A	A	
Bilan annuel de mise en œuvre des recommandations	A	A	A	

PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Lors de la préparation du calendrier annuel des cours, une analyse de chaque activité de formation est effectuée. Cet exercice permet de modifier, au besoin, certains éléments comme les ressources humaines allouées, les préalables requis, le matériel pédagogique, la durée, le nombre de groupes prévus et le lieu de diffusion, afin de proposer à nos clients une offre contemporaine de formation. Voici quelques exemples de modifications effectuées au cours de l'année :

- *Activité d'intégration en enquête policière (CRI-1011)* :
  Diffusion de quatre formations en hors établissement à Montréal pour le SPVM.
- *Intervention tactique 1 - Capacité d'endiguement – Le moniteur – Requalification (FOR-2074)* :
  Cette requalification est passée de quatre à deux jours. Cela a pour effet de diminuer les coûts engendrés pour les organisations policières.
- *Imagerie numérique judiciaire (ENQ-1027)* :
  Cette formation a été modifiée pour être diffusée en ligne, et ce, dans un souci du service à la clientèle.

Des rencontres annuelles de consultation des organisations policières facilitent aussi l'échange sur leurs besoins en formation. Les plans et bilans complétés par les corps de police permettent également d'obtenir de l'information sur les besoins en formation. Finalement, des formulaires d'évaluation des enseignements sont remplis par notre clientèle à la suite des cours, et leurs commentaires sont pris en compte dans le cadre de ce processus.

DIRECTION DES ACTIVITÉS ET DE LA FORMATION SUR MESURE (DAFM)

À la DAFM, l'analyse et la mise à jour des trousses du formateur pour l'instrumentation de la formation relative aux quatre grandes compétences opérationnelles du *Programme d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels* (PIFASC) ont été entreprises. De plus, à la demande du client, le cours sur l'*Instrumentation de l'agent formateur (SCR-1009)* des services correctionnels a été adapté pour une période de 40 heures, sans période de travaux ou de lectures en dehors des heures de cours.

Indicateur 22 Taux d'activités hors établissement, en déconcentration, en ligne et à distance				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Nombre d'heures-personnes au 30 juin 2015 – Tableau 37	A	A	A	

L'École désire suivre l'évolution de son offre de service auprès des clients. La diversification des modes d'organisation et de prestation des activités de formation est au centre de cette stratégie. L'École décline l'organisation de ses formations de la manière suivante :

FORMATION SUR LE CAMPUS

Une activité de formation professionnelle de l'École réalisée sur son campus à Nicolet, au niveau de la formation initiale, du perfectionnement professionnel et de la formation sur mesure.

FORMATION EN MODE HORS ÉTABLISSEMENT

Une activité de formation professionnelle de l'École, réalisée à l'extérieur de son établissement et de ses antennes dans les domaines de formation initiale, de perfectionnement professionnel et de formation sur mesure.

FORMATION EN MODE DÉCONCENTRATION

Une activité de formation professionnelle de l'École, réalisée par le réseau d'instructeurs, de moniteurs, ou de personnes dûment qualifiées, dans les domaines de perfectionnement professionnel et de formation sur mesure.

FORMATION EN LIGNE

Une activité de formation professionnelle de l'École réalisée partiellement ou entièrement par l'entremise d'un moyen d'apprentissage électronique, tel que la plate-forme de formation en ligne de l'École, dans les domaines de formation initiale, de perfectionnement professionnel et de formation sur mesure.

FORMATION DANS LES ANTENNES ET À DISTANCE

Une activité de formation professionnelle de l'École réalisée dans l'une de ses antennes et, s'il y a lieu, à distance en connectivité avec le campus ou un autre lieu, dans les domaines de formation initiale, de perfectionnement professionnel et de formation sur mesure.

Voici quelques constats tirés du tableau 37 du présent rapport :

Tableau comparatif du portrait des activités de formation				
Années	Sur le campus (nombre d'heures-personnes)	Hors établissement (nombre d'heures-personnes)	En déconcentration (nombre d'heures-personnes)	TOTAL (nombre d'heures-personnes)
2013-2014	583 517 (85 %)	47 439 (7 %)	56 767 (8 %)	687 723
2014-2015	489 794 (83 %)	44 107 (8 %)	54 163 (9 %)	588 064
Variation	- 16,1 %	- 7 %	- 4,6 %	- 14,5 %

Comme nous pouvons le constater dans le tableau ci-dessus, les activités sur le campus sont en diminution (- 16,1 %) en lien avec la baisse de la clientèle générale de l'École. Toutefois il est important de spécifier qu'au niveau du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG), il y a une augmentation des heures de formation de 4,8 %. De plus, l'École a maintenu proportionnellement un niveau semblable d'activités hors établissement et en déconcentration.

Plus de 33 500 heures-personnes de formation en ligne ont été diffusées pour l'ensemble de nos programmes, ce qui représente une hausse de 6,8 %. Notons, par exemple, l'intégration de formation en ligne dans le cours *Enquête sur les crimes économiques* (CRI-1022).

Indicateur 23
Opérationnalisation d'antennes[1] pour les formations hors établissement

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Antenne de Québec avec le SPVQ – 2012-2013	N	A	s. o.	s. o.
Opérationnaliser deux autres antennes d'ici 2016	s. o.	s. o.	E/C	

L'accessibilité des activités de formation, en complémentarité avec nos cours réguliers, est un élément important dans le déploiement de l'offre de service de l'École. La mise en place d'antennes dans différentes régions du Québec au cours des prochaines années permettra l'atteinte de cet objectif.

L'École est présentement en discussion avec la direction de la SQ pour l'évaluation de la faisabilité de l'installation de la 2e antenne dans des locaux situés à Mascouche.

[1] Antenne : établissement qui assure des services d'enseignement ou des services administratifs à l'extérieur de l'établissement principal auquel il est subordonné.

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

Orientation 3

Mettre en place une organisation du travail privilégiant la synergie et prenant en compte la capacité organisationnelle

OBJECTIF 9
Favoriser la collaboration, la participation, la responsabilisation, le travail d'équipe et la satisfaction au travail

Indicateur 24
Bilan des plans de travail et des projets sous l'angle de l'esprit collaboratif

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Bilan déposé annuellement en comité de direction	A	A	A	

TRAVAIL COLLABORATIF INTRADIRECTION

On dénombre une dizaine d'activités totalisant des centaines de rencontres dans les directions. Chaque direction a mis en place des rencontres fréquentes dans les équipes de travail, permettant d'augmenter la collaboration entre le personnel, d'assurer le suivi des priorités et de réaligner les stratégies au besoin.

TRAVAIL COLLABORATIF INTERDIRECTION

L'École a tenu plus d'une trentaine d'activités de collaboration entre les directions, totalisant près de mille rencontres. En voici quelques exemples :

- La Régie pédagogique est composée des directions de la DFP, de la DAFM, de la DDPR et de l'Organisation scolaire (OS). Elle a pour mission la concertation dans la prise de décisions pour toutes questions relatives à la formation, à la pédagogie et à l'harmonisation des enseignements. Les grands dossiers traités lors des dix rencontres cette année ont été la *Politique sur la propriété intellectuelle de l'ENPQ*, les acquis scolaires et expérientiels, les équivalences scolaires en lien avec la Loi sur la mobilité de la main-d'œuvre, le projet de recherche sur la révision du test TAP-ENPQ et finalement l'enrichissement du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG) de l'École avec l'intégration de réalité complexe.
- Les quatre rencontres du Comité de concertation en ressources informationnelles (CCRI) ont permis d'arrimer les projets des directions de l'École avec les technologies de l'information, de compiler et valider les données pour le Conseil du trésor, de recommander les demandes de biens en immobilisations au niveau des technologies de l'information, et de valider la Programmation annuelle en ressources informationnelles (PARI). Le suivi du *Plan directeur des ressources informationnelles* et la vision 2020 ont, entre autres, été discutés.
- La Direction des affaires institutionnelles et des communications (DAIC) offre un soutien particulier aux projets d'envergures de l'École (c'est-à-dire : développement d'une formation, projet TI, projets de recherche, etc.), et ce, en collaboration avec toutes les autres directions/services de l'École. La DAIC facilite la coordination des phases d'un projet, du démarrage à l'implantation, ce qui permet une meilleure efficience en général. Voici quelques exemples de projets : le développement de la formation pour le Bureau des enquêtes indépendantes, l'enrichissement du PFIPG avec l'intégration de la réalité complexe (voir indicateur 16), la révision du test TAP-ENPQ (voir indicateur 15), l'étude de faisabilité pour le changement et l'implantation d'un Système de gestion des dossiers scolaires (SGDS) (ÉduZone), mise en place d'une voûte documentaire (voir indicateur 18), et la refonte de même que l'intégration du *Guide de présentation des rapports et formulaires* au format multimédia (voir indicateur 8).
- Le comité Qualité de vie au travail (QVT) s'est rencontré à quatre reprises durant l'année. Il est composé d'employés provenant de différentes directions. Un plan d'action a été présenté par les membres en comité de gestion et des orientations émaneront pour la mise en place de différentes actions en 2015-2016.

- Mise sur pied du Comité opérationnel en technopédagogie (COT) où se sont tenues plusieurs rencontres de concertation pour arrimer les contributions des différents services dans la réalisation des projets technopédagogiques (DSAT – DDPR – DAIC). Pour plus de détails, concernant les travaux de ce comité (voir l'indicateur 18).
- Implication plus significative des experts-conseils, des chargés disciplinaires, des coordonnateurs et des instructeurs de la DFP dans les activités de la DAFM, c'est-à-dire : rencontres de clients à des fins d'analyse des besoins de validation et de développement de contenus de formation.
- Un projet d'optimisation d'un processus a mis à contribution plusieurs acteurs provenant de différentes unités administratives ainsi que la nomination de super répondantes dans chacune des unités. Il s'agissait de revoir le processus des demandes de formation ou de déplacement des employés de l'École. Les résultats sont concluants puisque le nouveau processus a permis d'augmenter la rapidité de réponse aux demandes, un meilleur contrôle des dépenses, et globalement, d'éliminer la confusion entre les différents intervenants du processus.
- La DAIC est aussi le maître d'œuvre et collabore avec plusieurs directions pour les mises à jour de toutes les plateformes de l'École (site Internet, intranet, infonet – voir l'indicateur 27), la rédaction des infolettres envoyées à toute la clientèle de l'École, la mise en œuvre des mesures d'urgence de l'École et sans oublier le soutien graphique à toutes les unités administratives.

Indicateur 25
Mise en place du processus d'appréciation du personnel

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Élaboration d'un calendrier d'implantation – 2012-2013	A	A	s. o.	s. o.
75 % des employés rencontrés en 2014-2015	N	A	A	
100 % en 2015-2016	(24 %)	(60 %)	(81 %)	

Au total, l'École a atteint 81 % de la cible établie à 75 %, au 30 juin 2015. En cours d'année, des communications par courriel ont été effectuées auprès des gestionnaires afin de les informer de leur niveau d'atteinte, à une date donnée, leur permettant ainsi de mettre en place un échéancier afin de rencontrer leurs employés et au final atteindre leur objectif.

À l'arrivée de nouveaux gestionnaires, des séances de formation ont été planifiées avec eux afin de leur transmettre l'information sur le processus d'appréciation de la contribution implanté à l'École.

Un bilan 2012-2014 du processus d'appréciation de la contribution du personnel a été rédigé et a permis de :

- Dégager les tendances qui ont facilité les succès et s'interroger sur les écarts par rapport aux dispositions qui avaient été initialement prévues;
- S'interroger sur les pistes d'amélioration de la qualité et de l'efficacité du processus;
- Identifier les bonnes pratiques à poursuivre;
- Encourager la mise en place d'un plan d'action pour soutenir les gestionnaires;
- Tirer des leçons.

Indicateur 26
Sondage auprès du personnel et mise en œuvre des recommandations

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Première mesure par le biais d'un sondage maison – Premier suivi en 2013-2014	s. o.	A	s. o.	s. o.
Intégration des recommandations dans les plans de travail/projets – 2014-2015	s. o.	s. o.	N	
Deuxième mesure par le biais d'un sondage : Participation au défi « Employeurs inspirants » en 2015-2016	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.

Cet indicateur a fait l'objet d'une réorientation en cours d'année et il a été décidé, en comité de direction, que les résultats du premier sondage seraient intégrés dans un plan d'action interne et réalisé via le Comité de qualité de vie au travail (QVT). L'objectif demeure le même, c'est-à-dire de recommander des solutions novatrices pour améliorer le bien-être des employés dans notre milieu de travail. En fin d'exercice, le comité de direction a approuvé le plan d'action interne QVT. Un mandat d'intégrer dans leurs plans de travail 2015-2016 les actions sélectionnées a été donné aux directions.

Indicateur 27
Utilisation de l'intranet dans les pratiques de diffusion de l'information et incitation à utiliser cette plate-forme pour la cueillette et l'échange de renseignements de toutes sortes

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Refonte de l'intranet – 2013-2014 (lancement le 8 mai 2014)	E/C	A	s. o.	s. o.
À partir du portrait de juin 2014, progression du nombre de visites	s. o.	s. o.	A	s. o.

Puisque le logiciel *Google Analytics* a été installé sur l'intranet le 8 septembre 2014, il n'est possible de fournir une progression qu'à compter du 8 septembre 2014. Il y a donc eu 48 241 sessions de consultation de l'intranet entre le 8 septembre 2014 et le 30 juin 2015. Les sections les plus consultées sont « Me documenter », le lieu centralisé de recherche de documents ou de formulaires internes, le bottin des employés, ainsi que les pages de nouvelles alimentées quotidiennement.

En lien avec cet indicateur, et toujours dans le but d'accroître les échanges et la diffusion de l'information à même l'École, la DAIC a mis en place un nouveau système de bornes infonet. Ainsi, le réseau de communication Exhibio a été lancé le 23 mars 2015. Ce système qui diffuse de l'information sur près de 240 téléviseurs dans l'École permet une diffusion de l'horaire des formations, les activités quotidiennes ou à venir, les actualités régionales, les règles de vie à l'École ainsi que le menu de la cafétéria. L'information disponible sur les téléviseurs de la cafétéria, du hall des amphithéâtres, du complexe de tir, du CIS et de l'accueil permet à la clientèle de l'École d'être informée sur ce qui s'y déroule et d'être à l'affût des événements à venir.

OBJECTIF 10
Être avant-gardiste dans la gestion de la connaissance et de la relève

Indicateur 28
Nombre d'heures-personnes de formation du personnel

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Portrait au 30 juin 2015 :				
Pour le personnel (heures-personnes)	8 444	7 635	4 925	
Pour les gestionnaires (heures-personnes)	1 144	1 165	347	
Rédaction d'un bilan annuel des thématiques abordées	A	A	A	

Durant l'année 2014-2015, il y a eu 4 925 heures-personnes de formation, pour un total de 170 employés de l'École. Celles-ci sont regroupées dans trois catégories types, soit : les formations qualifiantes, les cours de perfectionnement et les colloques ou congrès. On compte plus d'une vingtaine d'activités différentes pour les trois catégories. La baisse des heures de formation du personnel pour l'année en cours est en lien avec le contexte budgétaire et les orientations gouvernementales.

Indicateur 29
Définition et mise en place d'une stratégie de gestion des savoirs et de la connaissance, de transfert d'expertise et d'expérience

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Bilan annuel d'utilisation de l'enveloppe budgétaire dédiée à la gestion des savoirs	A	A	A	
Identification annuelle et bilan des actions en lien avec la gestion des savoirs et de la connaissance	A	A	A	
Identification annuelle et bilan des actions en lien avec le transfert d'expertise et d'expérience	A	A	A	

BILAN ANNUEL D'UTILISATION DE L'ENVELOPPE BUDGÉTAIRE DÉDIÉE À LA GESTION DES SAVOIRS

Les activités pour lesquelles l'École a utilisé l'enveloppe budgétaire mentionnée ci-haut ont déjà fait état d'une reddition dans le présent rapport. Le lecteur peut se référer aux indicateurs du tableau ci-dessous pour plus de détails.

Dépense budgétaire dédiée à la gestion des savoirs		Orientation 1 – indicateur						Orientation 2 – indicateur		
Types d'activités	% de l'enveloppe	2	3	5	7	8	9	16	17	20
Mise à jour et développement de cours	54,01 %							•		
Comités de travail	18,99 %	•								•
Divers	8,84 %								•	
Conférences et publications	5,87 %					•	•	•		
Événements spéciaux	4,51 %		•					•		•
Séminaires thématiques	4,04 %			•				•		•
Programme de stages d'observation en milieu policier (PSOMP)	2,23 %				•					
Meilleures pratiques	0,99 %			•				•	•	
Concertation disciplinaire	0,52 %			•						

IDENTIFICATION ANNUELLE ET BILAN DES ACTIONS EN LIEN AVEC LA GESTION DES SAVOIRS ET DE LA CONNAISSANCE
(actions non financées par l'enveloppe budgétaire dédiée à la gestion des savoirs)

La gestion des savoirs et des connaissances a pour objectif de favoriser une meilleure circulation des informations entre les différentes unités. L'École dénombre quelques activités qui abondent en ce sens, comme la tenue de midis-conférences (deux) qui sont l'occasion de partager avec l'ensemble du personnel de l'École les résultats des projets de recherche menés ou soutenus par le CRDS, les présentations de topos de recherche (sept) aux membres du Centre de savoirs disciplinaires (CSD) ou d'autres employés en lien avec ces topos, permettent de faire le point sur l'avancement des travaux de recherche menés ou soutenus par le CRDS ou d'en présenter les résultats. Afin d'assurer le maintien des compétences et la formation du personnel comédien, un espace collaboratif et interactif a été mis en place sur la plate forme Moodle afin de diffuser de l'information générale, des vidéos de formation et de démonstration, des jeux-questionnaires formatifs et des documents de formation. Ces actions améliorent grandement l'efficience et la circulation d'information entre les services.

IDENTIFICATION ANNUELLE ET BILAN DES ACTIONS EN LIEN AVEC LE TRANSFERT D'EXPERTISE ET D'EXPÉRIENCE

Un exercice de mise à jour du plan de relève est effectué par la DRH afin d'identifier les vulnérabilités de main-d'œuvre et de relève sur un horizon de trois ans. Cet exercice permet à l'École de s'adapter à l'évolution du milieu de travail et de son environnement tout en demeurant centrée sur sa mission, sur sa prestation de service et sur l'atteinte de ses objectifs. Au total, seize rencontres avec les gestionnaires auront permis de dresser un bilan des vulnérabilités par unité administrative qui a ensuite été présenté au comité de direction. Les membres du comité de direction ont sélectionné quatre postes à

prioriser afin de mettre en place un plan d'action pour l'année en cours. Les gestionnaires des unités administratives concernées ont été rencontrés afin d'identifier les moyens à mettre en place afin d'assurer une relève adéquate pour les postes visés. En soutien, la DRH a fourni un *Guide de transfert d'expertise et de savoirs* permettant de documenter la situation de travail actuelle et les compétences requises afin d'exercer les fonctions pour chacun de ces postes, en vue d'un transfert de connaissances et de préparation de la relève. La DRH assure un suivi sur la réalisation de ces travaux auprès des gestionnaires et des employés qui contribuent à cette démarche.

Indicateur 30
Révision de la politique de dotation et mise en œuvre

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Révision de la politique de dotation et mise en œuvre – 2012-2013	A	s. o.	s. o.	s. o.

Cet indicateur a atteint son objectif en 2012-2013. À titre de rappel, la nouvelle version de la Politique de dotation a été adoptée par le comité de direction le 30 avril 2013.

OBJECTIF 11
Gérer de façon responsable la croissance en fonction de la capacité organisationnelle

Indicateur 31
Nombre de processus révisés

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Identification des processus à réviser – 2013-2014	E/C	A	s. o.	s. o.
Élaboration d'un calendrier de révision des processus identifiés – 2013-2014	E/C	A	s. o.	s. o.
Nombre de processus révisés par année selon le calendrier établi (10 terminés, 7 en cours)	s. o.	E/C	E/C	
Mise à jour annuelle du calendrier de révision des processus	s. o.	A	A	

ACTIONS ENTREPRISES

Cette année, le contexte budgétaire et les enjeux de capacité organisationnelle ont rappelé l'importance de l'optimisation des processus pour l'École. La révision de processus d'envergure à coût zéro, comme le processus des demandes de formation ou de déplacement (voir indicateur 24), via un logiciel de gestion des demandes existant, ou le processus d'affectation du personnel de formation (voir indicateur 33) visant une homogénéité des outils, critères et façons de faire. Ces démarches ont impliqué différentes ressources et ont permis des gains importants en plus de sensibiliser le personnel à avoir une « pensée LEAN », c'est-à-dire améliorer au mieux la performance des processus en exploitant les méthodes, techniques et pratiques déjà à la disposition.

L'École a également entrepris une réflexion majeure afin de questionner les façons de faire et les potentielles sources d'économies et de revenus dans ses différentes activités. La réflexion s'est d'abord articulée au niveau stratégique, puis les employés ont rapidement été appelés à s'impliquer dans cette recherche d'efficacité et d'efficience par le biais d'une boîte de commentaires accessible sur l'intranet. Au calendrier institutionnel de révision des processus se sont donc ajoutées au cours de l'année plusieurs demandes et initiatives ad hoc. Par exemple : la révision du processus de gestion et d'entretien des armes à feu, qui a permis de faire des économies, et la structuration du processus de traduction de l'École.

Indicateur 32
Publication du calendrier des activités de formation de perfectionnement professionnel (PP)

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Publication du calendrier de l'offre de cours de PP	10 mai	5 mai	22 mai	
Taux d'annulation	9,08 %	5,89 %	12,19 %	
Taux de report des cours	2,31 %	3,93 %	4,75 %	
Nombre de cours ajoutés à l'offre de début d'année (formation à la demande)	21,76 %	19,9 %	23,49 %	

Avec cet indicateur, l'École poursuit deux objectifs qui sont de mieux planifier ses besoins logistiques liés à la formation, ainsi que de mieux répondre aux demandes des clients en analysant les taux d'annulation et de report des cours au perfectionnement professionnel (PP). Ainsi, pour l'année en cours, le PP a donné 779 cours et a été dans l'obligation d'en annuler 95 au total. La raison principale d'annulation des cours a été le manque d'inscriptions, tandis que les raisons de reports de cours (37) étaient diverses (manques de ressources, manque d'inscriptions, conflits d'horaires, etc.). Finalement, il s'agissait d'une année importante de requalification pour les moniteurs et les instructeurs des corps policiers (cycle de trois ans), ce qui explique les 183 cours ajoutés au calendrier prévisionnel en plus de répondre à différentes demandes d'ajout de cours de la part des clients.

Indicateur 33
Définition et mise en place d'une stratégie d'évaluation des impacts sur la capacité organisationnelle

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Identification annuelle des facteurs critiques – Mesure d'impacts sur la capacité organisationnelle	A	A	A	
Élaboration d'une stratégie annuelle de suivi des facteurs critiques	A	A	A	
Bilan annuel du suivi des facteurs critiques sur la prise de décision	A	A	A	

IDENTIFICATION DES FACTEURS CRITIQUES

Au cours de la dernière année, l'École a identifié deux facteurs critiques prioritaires :

1) Optimisation du processus d'affectation du personnel formateur;
2) Agilité dans la gestion des horaires en lien avec la modification des programmes.

BILAN

1) Au cours de l'exercice, l'équipe associée au projet d'optimisation a mis en place une proposition d'optimisation des ressources qui effectuent l'affectation du personnel formateur. Le portrait de l'affectation et les constats qui en découlent ont été présentés au comité directeur du projet et au personnel cadre touché par le projet. Les scénarios potentiels ainsi que le plan d'action seront mis en place en début de la prochaine année. Par ailleurs, la nouvelle structure organisationnelle qui entrera en vigueur le 1er juillet 2015 intègrera une régie des ressources partagées. Ce nouveau comité doit s'assurer d'une meilleure efficience dans le partage des ressources multidirections à l'École. Il réunit l'ensemble des directions de formation sous la coordination de la DRH.

2) Modifications importantes à l'horaire du PFIPG :
L'École demeure à l'affût des événements afin de procéder rapidement aux modifications requises dans ses activités de formation, en fonction de sa capacité organisationnelle. À cet effet, l'École a procédé à des adaptations de la formation initiale des aspirants policiers afin de pouvoir mettre davantage l'accent sur certaines réalités sociales ou sur des aspects particulièrement sensibles auprès du public, plus particulièrement en ce qui concerne les types d'intervention suivants :

- Intervention en matière de lutte contre la radicalisation;
- Intervention auprès de personnes ayant des troubles de santé mentale;
- Intervention nécessitant une bonne gestion du stress, un bon contrôle de soi et de ses émotions.

Afin d'assurer l'intégration harmonieuse de ces changements dans le stage, le comité programme du PFIPG a fait preuve d'agilité organisationnelle dans la gestion des horaires et de la logistique des aspirants policiers, dans le respect de l'itinéraire pédagogique nécessaire pour l'atteinte des compétences.

Indicateur 34
Programmation annuelle en ressources informationnelles

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Élaboration de la programmation annuelle en ressources informationnelles (PARI)	A	A	A	
Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles (BARRI)	A	A	A	

Tel que décrit dans la section *Ressources informationnelles*, la PARI et le BARRI ont fait l'objet d'une reddition complète. Les dossiers informationnels majeurs exécutés au cours de l'exercice sont également traités dans cette section.

Indicateur 35
Identification des projets de modernisation des infrastructures

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Construction et aménagement des installations d'un nouveau pavillon	A	A	A	
Déconstruction du pavillon Marguerite-D'Youville et aménagement du stationnement et d'un espace vert	s. o.	s. o.	E/C	
Modification du système de climatisation	s. o.	s. o.	A	
Réfection des toitures des pavillons de formation	s. o.	s. o.	A	
Réaménagement du poste d'accueil	s. o.	A	s. o.	s. o.
Réaménagement du poste de sécurité	s. o.	A	s. o.	s. o.

PAVILLON DE FORMATION

La construction du pavillon de formation vise à remplacer les pavillons Marguerite-D'Youville et de Monseigneur-Courchesne afin de permettre de répondre adéquatement aux besoins grandissants de l'École en ce qui concerne les plateaux de formation dédiés au maintien des activités de perfectionnement professionnel policier et aux nouvelles clientèles en sécurité publique. Le pavillon intègre un plateau d'exercice de combat rapproché (PECR), des plateaux de simulation pour la formation tactique, l'intervention physique, la police judiciaire et les agents des Services correctionnels, une salle d'audience, des salles d'interrogatoire et d'observation, des plateaux multifonctionnels, un dojo, des salles de classe et de travail, des salles d'eau, une salle polyvalente et des espaces d'entreposage. La construction du pavillon se terminera durant l'été 2015, et son aménagement intérieur se poursuivra également dans la prochaine année. La construction de ce nouveau bâtiment, autofinancé par l'ENPQ, a nécessité un investissement de 10,3 millions de dollars, soit une économie de 400 000 $ par rapport à la prévision de 10,7 millions de dollars. Au 30 juin, le pavillon est fonctionnel et sera inauguré officiellement le 18 septembre 2015.

DÉCONSTRUCTION DU PAVILLON MARGUERITE-D'YOUVILLE

Pendant l'année en cours, plusieurs démarches ont été nécessaires avant d'entamer la déconstruction du pavillon, comme préparer et envoyer les documents d'appels d'offres pour trouver un entrepreneur, ainsi qu'une demande de modification du règlement au service d'urbanisme de la Ville de Nicolet, afin de conserver les fondations dans le sol. Les travaux de démolition débuteront en juillet 2015 et devraient se terminer en octobre 2015. À l'emplacement même du pavillon démoli, on prévoit aménager un espace vert ainsi qu'un stationnement supplémentaire.

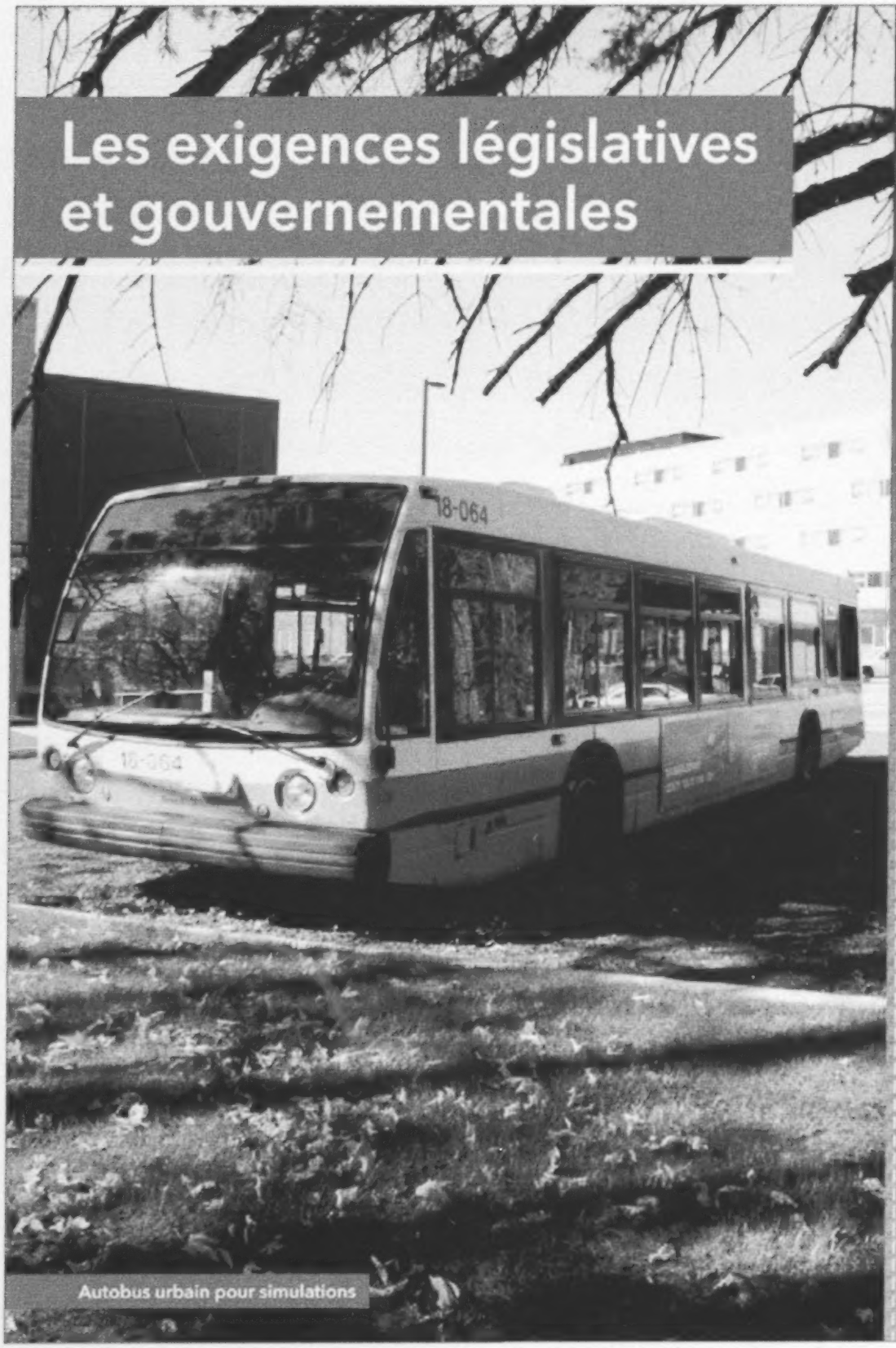
MODIFICATION DU SYSTÈME DE CLIMATISATION

Un rebalancement complet du réseau de refroidissement de l'École était nécessaire pour, dans un premier temps, raccorder le nouveau pavillon de formation, et dans un deuxième temps, apporter des améliorations à l'efficience du système dans le secteur des ailes A et G. Une modification du système à la source était nécessaire, car les deux systèmes de refroidissement n'opéraient pas adéquatement.

RÉFECTION DES TOITURES DES PAVILLONS DE FORMATION

Les pavillons de formation K, L et M ont été construits en 2001, la réfection du revêtement des toitures était donc nécessaire.

Les exigences législatives et gouvernementales



Autobus urbain pour simulations

ENPQ

Accès aux documents, protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

Comité sur l'accès à l'information, la protection des renseignements personnels et la sécurité de l'information

Président

Yves Guay
Directeur général

Membres

Paulin Bureau
Directeur de la formation policière

Nathalie Bournival
Directrice du soutien administratif et technologique
Responsable de la sécurité de l'information

Isabelle Lajoie
Directrice des ressources humaines

Patrick Lefebvre
Responsable des ressources matérielles et des technologies de l'information

Pierre St-Antoine
Directeur des affaires institutionnelles et des communications
Responsable de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels

Le Comité sur l'accès à l'information, la protection des renseignements personnels et la sécurité de l'information a pour mandat de s'assurer que l'École protège la confidentialité des renseignements personnels qu'elle détient en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1). Il a également pour mandat de permettre l'accès aux documents publics. Il s'assure de la mise en œuvre, du respect et de la sensibilisation du personnel de l'École concernant les dispositions de la loi, des règlements et des documents administratifs s'y rattachant. Enfin, il s'assure du respect de toute législation relative à la sécurité de l'information, et ce, tout au long du cycle de vie d'un actif informationnel et voit à sensibiliser le personnel de l'École en conséquence.

De plus, un Comité de concertation en ressources informationnelles (CCRI), en lien avec le volet de la « sécurité de l'information », est actif. Ce comité découle de la Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement (RLRQ, chapitre G-1.03). La mission du comité est la mise en commun des idées dans le but de permettre l'élaboration d'une vision commune, afin de définir les besoins et l'élaboration des plans annuel et triennal. De plus, il assure le suivi des travaux, l'évolution des applications et valide le bilan annuel des réalisations et des bénéfices réalisés en conformité avec les exigences de la loi.

Enfin, au cours de la dernière année, l'École a reçu et traité 131 demandes d'accès aux documents (tableau 28).

Reddition de comptes en matière du Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels

Tableau 28

Détail relatif aux demandes d'accès aux documents reçues et traitées

Demandes reçues	Réponses totales	Réponses partielles	Refus	Délais de réponse	Révision auprès de la commission	Taux de réponse	Accommodements raisonnables
131	116	10	5	20 ou 30 jours	4	100 %	Aucun

Nature des principales demandes

- Dossiers de formation
- Dossiers scolaires
- Plans de cours
- Précis de cours
- Dossiers d'enquête
- Dossiers médicaux
- Relevés de notes
- Fiches d'évaluation comportementale
- Portfolio
- Confirmations de réussite du programme
- Statistiques diverses

Comme prévu au Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1, r.2), l'École doit expliquer la raison d'un refus.

Dans un cas, une personne voulait obtenir tous les documents concernant le programme des enquêteurs du Bureau des enquêtes indépendantes. L'École a refusé de donner accès aux documents, car ceux-ci étaient en cours de réalisation. De plus, ces documents ne sont pas des documents administratifs, mais bien du matériel pédagogique. Dans un autre cas, nous avons refusé de remettre un document, car celui-ci était destiné à l'évaluation comparative des connaissances, des aptitudes ou de l'expérience d'une personne et toujours utilisé par l'École. Dans trois autres cas, les demandes concernaient des informations à caractère confidentiel des renseignements personnels.

Les articles suivants de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1) ont été invoqués pour motiver un refus total :

- L'article 20 concernant des renseignements ayant des incidences sur les négociations entre les organismes publics;
- Les articles 22, 23 et 24 concernant des renseignements ayant des incidences sur l'économie et la négociation des contrats;
- L'article 40 concernant des renseignements ayant des incidences sur les décisions administratives, politique ou de vérification;
- Les articles 53, 59 concernant le caractère confidentiel des renseignements personnels.

Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration

Comité permanent et mandataire

Le directeur des affaires institutionnelles et des communications est le mandataire chargé de l'application de la Charte de la langue française (RLRQ, chapitre C-11) au sein de l'École, laquelle compte plus de 50 employés. Il est chargé de l'application et de la mise à jour de la *Politique linguistique* de l'École.

L'École compte également un comité permanent sur la Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration, lequel est composé de cinq membres. Ce comité s'assure que la *Politique linguistique* de l'École est appliquée et promue. Il agit également à titre de comité linguistique et traite des questions linguistiques, propose la terminologie normalisée propre aux activités de l'École, relève les lacunes terminologiques ainsi que les termes et expressions qui font difficulté.

Politique linguistique institutionnelle

Suite à l'adoption en mars 2011 par le Conseil des ministres de la nouvelle Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration, l'École a mis à jour sa *Politique linguistique* (POL 01-01), laquelle n'avait pas été révisée depuis le 23 avril 2008. L'École a donc mis à jour la *Politique linguistique* suivant les modifications apportées à Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration. Ce projet a été adopté par le comité de direction de l'École le 16 juin 2015 et a été transmis pour commentaires et avis à l'Office québécois de la langue française.

Au cours du prochain exercice, l'École obtiendra les commentaires ainsi que l'avis officiel de l'OQLF et présentera la version finale de sa *Politique linguistique* (POL 01-01) à son conseil d'administration pour approbation.

Implantation de la politique linguistique institutionnelle

Au cours du présent exercice, l'École a diffusé mensuellement dans son intranet une capsule linguistique tirée de la Banque de dépannage linguistique de l'Office québécois de la langue française. Durant le prochain exercice, l'École compte organiser une activité de diffusion et de formation pour son personnel lorsque la nouvelle *Politique linguistique* aura été approuvée par son conseil d'administration.

Politique de financement des services publics

Comme l'exige la Politique de financement des services publics, l'École applique depuis 2005 des principes de financement pour ses programmes de formation et a établi une tarification au regard de chacune des catégories de biens et de services offerts à sa clientèle.

Une seconde exigence de la politique est l'établissement d'une règle annuelle d'indexation des tarifs. L'École applique une règle d'indexation annuelle de ses tarifs depuis 2002. Cette règle est incluse dans le *Règlement sur les frais de scolarité de l'École nationale de police du Québec* qui est publié dans la Gazette officielle du Québec.

Au cours de l'année financière 2014-2015, la variabilité importante des revenus (diminution significative du volume d'activités) amène une discordance sur les taux de financement prévus. Cette variabilité est engendrée principalement par les orientations budgétaires gouvernementales auxquelles plusieurs des clients de l'École sont assujettis. À cela s'ajoutent les moyens de pression reliés au port de l'uniforme.

Le tableau 29 présente les résultats obtenus au 30 juin 2015, la méthode de fixation du tarif, le mode d'indexation, le mode de révision et le niveau de financement.

Tableau 29

Politique de financement des services publics – Tarification
(en milliers de $)

Revenus provenant de la tarification	Méthode de fixation du tarif*	Mode d'indexation	Mode de révision	Revenus de tarification	Coût total[1]	Niveau de financement	
						Taux réel	Taux prévu
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie	CS-T	IPC**	Annuellement	8 022,1 $	13 809,6 $	58 %[1,2]	25 %
Programmes de formation initiale en enquête et gestion policière et formation des formateurs	CS-T	Révision des coûts	Annuellement	2 019,8 $	4 372,3 $	46 %[1,2,3]	25 %
Perfectionnement professionnel	CS-D	Révision des coûts	Annuellement	2 355,3 $	4 568,9 $	52 %[1,2]	100 %
Inscriptions et autres services tarifés	MAG	IPC et révision des coûts	Annuellement	914,3 $	529,1 $	s. o.	s. o.
Service de l'hôtellerie	CS-T	IPC	Annuellement	2 284,4 $	4 588,9 $	50 %	100 %
Formation et services aux autres clientèles	CS-T	Révision des coûts	Annuellement	1 195,6 $	5 139,3 $	23 %[4]	109 %
Total				**16 791,5 $**	**33 008,1 $**		

* Légende :
CS-D : Coûts des services – coûts de diffusion
CS-T : Coûts des services – ensemble des coûts
DA : Décision administrative
MAG : Prix du marché ou comparable à celui d'un autre gouvernement
**IPC : Indice des prix à la consommation

Explication des écarts :
[1] Les coûts reliés au loyer sont répartis dans les coûts des différents programmes, malgré la subvention du gouvernement du Québec relative à celui-ci. Les taux de financement prévus ne considèrent pas les coûts relatifs au loyer.
[2] Les contributions des corps de police autres que celle de la Sûreté du Québec sont réparties dans les différents programmes de formation.
[3] Baisse du niveau d'activités : nombre de jours prévu : 11 386; nombre de jours réel : 5 399.
[4] Le coût des services a été déterminé en fonction d'un volume d'activités afin de répartir adéquatement les coûts fixes de formation. La baisse de volume d'activités a donc un impact sur le niveau de financement.

Utilisation des ressources budgétaires et financières

L'École prépare les budgets et comptabilise les opérations financières par secteurs d'activité depuis de nombreuses années. Pour l'exercice 2014-2015, le conseil d'administration de l'École a approuvé un budget équilibré le 30 janvier 2014. Compte tenu de la diminution de clientèle, de la compression non récurrente de 1,5 M$ de la subvention du gouvernement du Québec pour le loyer et de la première charge non récurrente de 1 M$ à verser pour le nouveau pavillon de formation, le conseil d'administration a approuvé un budget modifié déficitaire de 2,5 M$ le 27 octobre 2014. Toutefois, la charge non-récurrente relative au loyer a été comptabilisée comme loyer payé d'avance au 30 juin 2015 lors de l'élaboration des états financiers.

Ainsi, en complément d'information aux états financiers qui sont présentés dans ce rapport, vous trouverez ci-après le cadre de gestion budgétaire présentant les différents éléments qui composent les activités de l'École. Le cadre budgétaire s'avère nécessaire et essentiel pour assurer une gestion éclairée. La distribution des activités s'effectue en fonction de leur nature, soit les activités en lien avec la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1), dites activités subventionnées, et les autres activités, dites activités non subventionnées.

Les activités subventionnées sont composées des revenus et des charges en lien avec la mission de l'École, soit les programmes de formation initiale en patrouille-gendarmerie, en enquête et en gestion, le programme du perfectionnement professionnel des policiers, la recherche et la vigie dans le domaine de la formation policière ainsi que l'ensemble des activités des directions administratives et de soutien.

Les activités non subventionnées sont composées principalement des revenus et des charges de la Direction des activités et de la formation sur mesure (DAFM), du Service de l'hôtellerie et des services aux collectivités. Les activités de la DAFM sont composées des programmes de formation offerts à la clientèle parapolicière et en provenance de la sécurité publique, dont la clientèle autochtone, les agents des Services correctionnels, les constables spéciaux ainsi que des services offerts par le Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP). Les activités du Service de l'hôtellerie et des services aux collectivités sont composées des services d'hébergement et alimentaires et de la location des locaux.

Tableau 30

Cadre de gestion budgétaire (en milliers de $)

	Budget initial 2015	Budget modifié 2015	Réel 2015	Réel 2014	Écart réel $	Variation %
Activités subventionnées						
Revenus						
Contribution des corps de police	13 934 $	14 086 $	14 085 $	13 121 $	964 $	7 %
Formation initiale en patrouille-gendarmerie	2 846 $	2 846 $	2 836 $	2 442 $	394 $	16 %[1]
Perfectionnement professionnel	2 912 $	2 912 $	1 835 $	2 447 $	- 612 $	- 25 %[2]
Autres produits	749 $	799 $	854 $	792 $	62 $	8 %
Subvention gouvernement	6 580 $	4 251 $	4 297 $	5 882 $	- 1 585 $	- 27 %[3]
	27 021 $	24 894 $	23 907 $	24 684 $	- 777 $	
Charges						
Direction générale	937 $	960 $	816 $	910 $	- 94 $	- 10 %
Direction affaires inst. et communications	849 $	845 $	736 $	791 $	-55 $	- 7 %
Portefeuille de projets	755 $	585 $	277 $	356 $	- 79 $	- 22 %[4]
Direction des ressources humaines	1 558 $	1 503 $	2 234 $	1 907 $	327 $	17 %
Direction dév. pédagogique et recherche	1 620 $	1 580 $	1 426 $	1 558 $	- 132 $	- 8 %
Direction de la formation policière	11 618 $	11 531 $	9 689 $	10 206 $	- 517 $	- 5 %
Direction services adm. et technologiques	2 321 $	2 278 $	2 140 $	2 026 $	114 $	6 %
Amortissement	740 $	710 $	725 $	922 $	- 197 $	-21 %[5]
Dépense de loyer	8 758 $	9 309 $	8 185 $	8 644 $	- 459 $	-5 %
Loyer imputé aux activités	- 1 605 $	- 1 668 $	- 1 242 $	- 1 368 $	126 $	- 9 %
	27 551 $	27 633 $	24 986 $	25 952 $	- 966 $	
Excédent (déficit) des activités subventionnées	- 530 $	- 2 739 $	1 080 $	- 1 268 $	189 $	
Activités non subventionnées						
Direction des activités et de la formation sur mesure						
Revenus	5 500 $	4 340 $	3 567 $	5 356 $	- 1 789 $	- 33 %[6]
Charges	5 015 $	4 338 $	3 743 $	5 090 $	- 1 347 $	- 26 %
	485 $	2 $	-176 $	266 $	- 442 $	
Service de l'hôtellerie et services aux collectivités						
Revenus	5 091 $	5 283 $	3 635 $	4 751 $	- 1 116 $	- 23 %[7]
Charges	5 046 $	5 046 $	3 941 $	4 643 $	- 702 $	- 15 %
	45 $	237 $	- 306 $	108 $	- 414 $	
Autres activités*						
Revenus	0 $	0 $	375 $	436 $	- 61 $	- 14 %
Charges	0 $	0 $	338 $	190 $	148 $	78 %
	0 $	0 $	37 $	246 $	- 209 $	
Excédent (déficit) des activités non subventionnées	530 $	239 $	- 445 $	620 $	- 1 065 $	
Ensemble des activités						
Excédent (déficit) des activités subventionnées	- 530 $	- 2 739 $	- 1 080 $	- 1 268 $	188 $	
Excédent (déficit) des activités non subventionnées	530 $	239 $	- 445 $	620 $	- 1 065 $	
Excédent (déficit) total	**0 $**	**- 2 500 $**	**- 1 525 $**	**- 648 $**	**- 877 $**	135 %

* Les autres activités incluent les tests d'entrée, les formations d'appoint, les honoraires professionnels (témoignages à la cour, traductions, prêts d'employés), les colloques et la vente de matériel pédagogique.

Explication des écarts

Note générale : La majorité des écarts proviennent de la variabilité des volumes d'activités. Cette variabilité est due principalement aux orientations budgétaires gouvernementales auxquelles plusieurs des clients de l'École sont assujettis. À cela s'ajoutent les moyens de pression reliés au port de l'uniforme.

[1] Une modification à la comptabilisation des revenus reportés a eu un impact défavorable de 358 k$ sur les revenus constatés au 30 juin 2014.

[2] Les revenus du perfectionnement professionnel sont basés sur les niveaux d'activités suivants : budget 2015 : 21 640 jours, réel 2015 : 10 012 jours, réel 2014 : 15 209 jours.

[3] La subvention touchant l'année financière 2014-2015 a été réduite à deux reprises à la suite des annonces budgétaires gouvernementales.

[4] L'École a limité ses investissements en projets en lien avec la diminution de ses activités non subventionnées dans le but de respecter le budget autorisé.

[5] Les dépenses d'amortissement 2014 et 2015 sont en lien avec les investissements réels autorisés, soit 682 k$ en 2015 et 1 556 k$ en 2014.

[6] Les revenus de la formation sur mesure sont basés sur les niveaux d'activités suivants : budget 2015 : 22 700 jours, réel 2015 : 13 218 jours, réel 2014 : 22 101 jours.

[7] Les revenus de l'hôtellerie sont basés sur les niveaux d'activités suivants : budget 2015 : 86 000 jours, réel 2015 : 66 400 jours, réel 2014 : 83 443 jours.

Dépenses administratives et mesures de réduction de dépenses

Pour l'exercice financier 2014-2015, les dépenses administratives de l'École totalisent 33,0 millions de dollars, ce qui représente une diminution de 8,0 % par rapport à 2013-2014. La dépense liée aux traitements et aux avantages sociaux a diminué de 5,6 % et les autres dépenses administratives ont, quant à elles, diminué de 11,4 % par rapport à 2013-2014.

L'article 59 de la Loi concernant principalement la mise en œuvre de certaines dispositions du discours sur le budget du 20 novembre 2012 (2013, chapitre 16) prévoit que le ministre des Finances et le président du Conseil du trésor élaborent et proposent au Conseil du trésor des modalités selon lesquelles sont réduites les dépenses des organismes autres que budgétaires et celles des fonds spéciaux.

Une cible de réduction a été transmise aux organismes autres que budgétaires et aux fonds spéciaux pour l'exercice financier 2014-2015 qui équivaut à 2 % de la masse salariale et à 3 % des dépenses de fonctionnement. En vertu de l'article 60 de cette même loi, l'École doit rendre compte dans son rapport annuel des réductions réalisées.

Tels que présentés dans le tableau 31, les résultats de l'année 2014-2015 montrent que l'École a réalisé une réduction de près de 0,903 million de dollars et a rencontré les cibles de réduction établies par le Conseil du trésor, totalisant 0,829 million de dollars.

Tableau 31
Mesures de réduction de dépenses

	2014-2015	
Nature des dépenses	Cible de réduction (en milliers de $)	Réduction réalisée (en milliers de $)
Masse salariale	420,8	444,5
Dépenses de fonctionnement	407,7	458,0
Total	**828,5**	**902,5**

Gestion et contrôle des effectifs et renseignements relatifs aux contrats de services

La Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État (2014, chapitre 17) (LGCE) a été adoptée et sanctionnée le 5 décembre 2014. Elle est entrée en vigueur le même jour. Aux fins de l'application des mesures prévues à la LGCE, la première période fixée par le Conseil du trésor, en vertu de l'article 11, débute le 1er janvier 2015 et se termine le 31 mars 2016. Dans le cadre de cette loi, les ministères et organismes doivent faire état dans leur rapport annuel des contrats de services octroyés et du dénombrement de leurs effectifs en regard de la cible fixée par le Conseil du trésor.

Tableau 32 Contrats de services comportant une dépense de 25 000 $ et plus, conclus entre le 1er janvier et le 31 mars 2015	Nombre	Valeur ($)
Contrats de services avec une personne physique[1]	0	0
Contrats de services avec un contractant autre qu'une personne physique[2]	1	52 696 $
Total des contrats de services	**1**	**52 696 $**

[1] Une personne physique, qu'elle soit en affaires ou non.

[2] Inclut les personnes morales de droit privé, les sociétés en nom collectif, en commandite ou en participation.

Au tableau 33, nous retrouvons la répartition de l'effectif pour la période du 1er janvier au 31 mars 2015 par catégorie d'emploi requise pour les organismes publics dont le personnel n'est pas assujetti à la Loi sur la fonction publique, et ce, suite à l'entrée en vigueur de Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État.

Tableau 33 Répartition de l'effectif pour la période du 1er janvier au 31 mars 2015 par catégorie d'emploi	Heures travaillées	Heures supplémentaires	Total des heures rémunérées	Nombre d'employés au 31 mars 2015
1 Personnel d'encadrement	7 273	0	7 133	18
2 Personnel professionnel	19 647	491	20 138	53
3 Personnel infirmier	0	0	0	0
4 Personnel enseignant	15 796	892	16 688	83
5 Personnel du bureau technicien et assimilé	36 617	309	36 926	118
6 Agents de la paix	7 748	217	7 965	19
7 Ouvriers, personnel d'entretien et de service	9 705	145	9 850	29
8 Étudiants et stagiaires	539	0	539	2
Total des heures	97 325	2 054	99 239	322
Total en ETC (nombre d'heures / 1 826,3)	53,29	1,12	54,34	

La cible fixée par le ministre est de 458 333 heures rémunérées pour la période du 1er avril 2015 au 31 mars 2016. Pour la période du 1er janvier au 31 mars 2014, le nombre d'heures travaillées était de 104 824 et le nombre d'heures supplémentaires 3 500, pour un total d'heures rémunérées de 108 324 heures. Cela correspond à une diminution totale de 9 085 heures pour la période du 1er janvier au 31 mars 2015. Nous pouvons donc confirmer que, du 1er avril 2015 à ce jour, la cible fixée est respectée et la reddition de compte mensuelle au Conseil du trésor en illustre les résultats.

Reddition de comptes en matière de développement durable

La Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013, en vigueur depuis janvier 2008, et prolongée jusqu'au 31 décembre 2014, repose sur trois enjeux fondamentaux : développer la connaissance, promouvoir l'action responsable et favoriser l'engagement.

Pour s'arrimer avec la finalité de cette stratégie, l'École nationale de police du Québec a établi son deuxième plan d'action de développement durable (2012-2015) dans une continuité logique du premier, avec la poursuite de certaines activités et l'ajout de gestes qui représentent son avancement en matière de développement durable au cours des dernières années. Ce deuxième plan d'action comporte six objectifs organisationnels et sept actions se déclinant en dix-huit gestes. Plus particulièrement, l'École nationale de police du Québec mise sur le développement des compétences, la recherche, l'innovation, l'accès au savoir, les nouvelles technologies, la santé, le développement de son personnel ainsi que sur une préoccupation environnementale dans ses activités.

La liste des actions réalisées au cours de l'exercice se retrouve dans l'annexe intitulée *Reddition de comptes en matière de développement durable*. Celles-ci traduisent l'engagement ferme de l'École nationale de police du Québec à contribuer significativement à la mise en œuvre de la stratégie, de même qu'à favoriser une meilleure qualité de vie des générations actuelles et futures.

Le *Plan d'action de développement durable 2012-2015* de l'École nationale de police du Québec est disponible sur le site Internet : http://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/ENPQ_PlanActionDD_2012-2015.pdf.

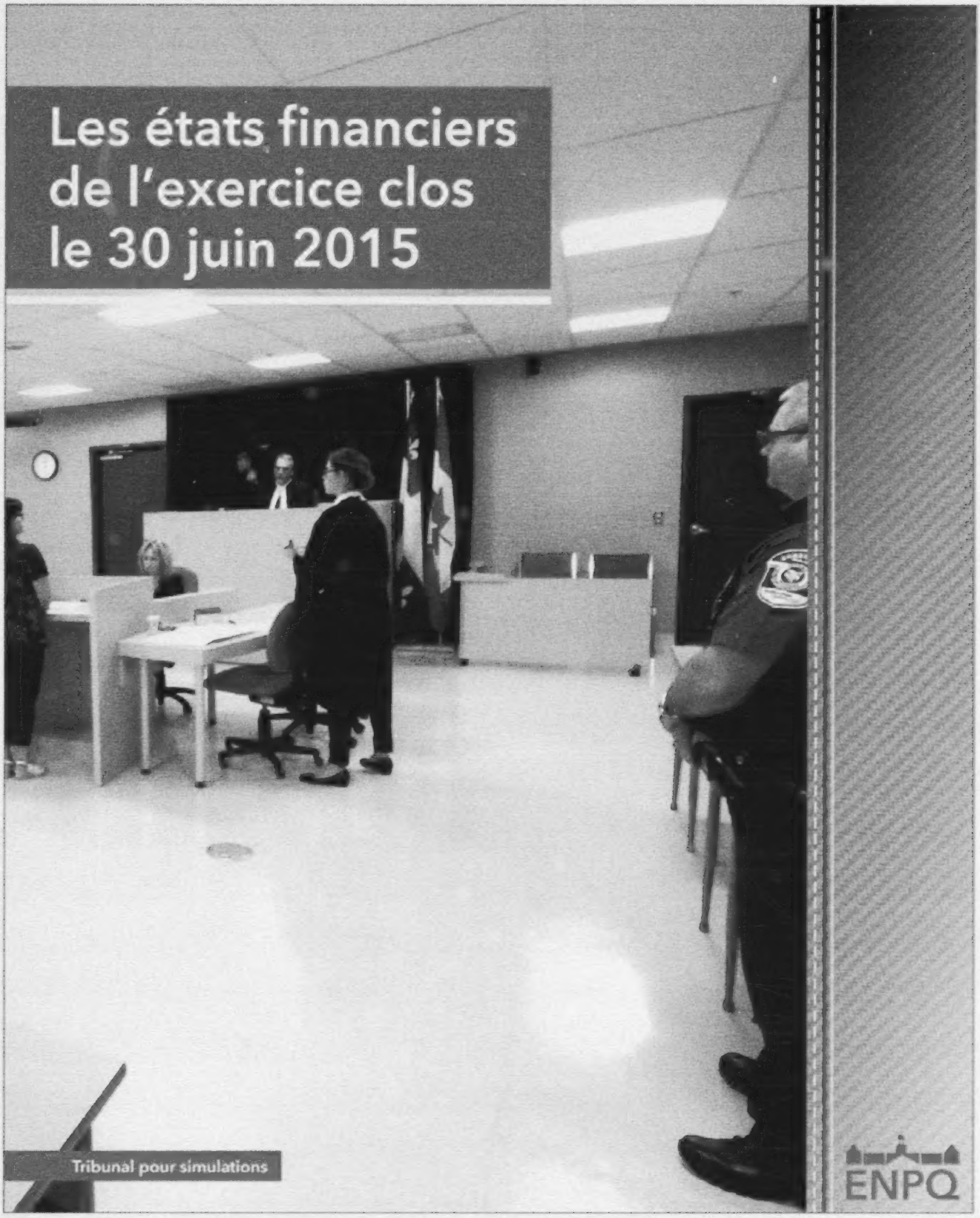
Suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du Web

	Éléments de réponse
Liste des sections ou sites Web pas encore conformes	L'intranet de l'École nationale de police du Québec est accessible depuis sa refonte, finalisée en mai 2014. Le site Internet de l'École est également accessible. Une page sur l'accessibilité a d'ailleurs été créée sur le site : http://www.enpq.qc.ca/accessibilite.html. Cependant, une attention particulière devra être portée sur les contenus .pdf, .jpeg et vidéo. En effet, bien que le système de gestion des contenus soit accessible, le personnel engagé dans la production des contenus n'est pas formé en accessibilité pour le moment : • Production des contenus .pdf (tableaux, etc.); • « Alt » image; • Description complète des diagrammes et schémas; • Métadonnées; • Transcription ou sous-titrage des vidéos.
Prévision d'une refonte	☐ Oui ☒ Non Les sites Internet et intranet de l'École ont fait l'objet d'une révision pour répondre aux normes.
Réalisation d'un audit de conformité	☒ Oui ☐ Non Tant le site Internet que l'intranet ont été réalisés en collaboration avec le Centre de compétences Web du Centre de services partagés du Québec. Dans les deux cas, le système de gestion des contenus (CMS) Typo3 a été sélectionné, notamment en fonction de l'accessibilité. Chaque fonctionnalité livrée a été validée par un expert en accessibilité Web. Cependant, aucun audit de conformité n'a été réalisé pour les contenus .pdf, .jpeg, vidéos et textes ajoutés dans le CMS.
Résumé des réalisations pour la mise en œuvre des standards	Tant pour le site Internet que l'intranet, la principale réalisation pour la mise en œuvre des standards SGQRI a été l'implantation d'un système de gestion des contenus, soit Typo3. Dans les deux cas, la refonte était totale. Ainsi, une attention particulière a été portée : • Aux choix graphiques (couleurs, typographie, grosseurs de caractère); • À l'ergonomie; • À l'utilisation de balises; • À la simplification de la navigation (plan de site, libellé explicite des liens, restructuration des contenus); • À la rédaction des contenus. L'École s'assure également de tenir compte de l'accessibilité dans l'actualisation de ses autres portails de diffusion. C'est le cas du nouveau logiciel du Carrefour de l'information et du savoir (CIS) pour lequel la maquette de la page d'accueil a été validée par le Centre de compétences Web.
Liste des obstacles et situations particulières	Au cours du développement du site Internet et de l'intranet, une attention particulière a été portée aux normes d'accessibilité SGQRI. Ainsi, l'équipe de projet a toujours misé sur la recherche de solutions alternatives lorsqu'un obstacle était rencontré.
Élaboration d'un plan d'action	☐ Oui ☒ Non À ce stade-ci, aucun plan d'action n'a été réalisé au niveau de l'organisation.

Démarche de sensibilisation et de formation	☒ Oui ☐ Non Pour le moment, une démarche de sensibilisation a été effectuée auprès des webmestres. Ceux-ci ont également suivi une formation complémentaire en rédaction Web.
Ressources mises à contribution	Le site Internet développé en 2012 a été réalisé en collaboration avec le Centre de services partagés du Québec, plus précisément le Centre de compétences Web (CCW). Comme mentionné sur la page « Accessibilité » du site, les outils suivants ont été utilisés pour l'évaluation de l'accessibilité : • Valideur du W3C; • Firefox 11; • Firebug 1.8.4; • Firefox Accessibility Extension 1.5.7.1; • Web Developper 1.1.9; • Internet Explorer 6, 7, 8 et 9; • Web accessibility toolbar 1.2; • Color contrast analyser 2.2a; • Jaws 11; • NVDA 2012.1. Le site intranet a également été réalisé en collaboration avec le CCW. La vérification de la conformité du site aux standards gouvernementaux sur l'accessibilité a été réalisée à l'aide d'évaluations techniques du code HTML et d'évaluations fonctionnelles avec des lecteurs d'écran : • Accessibility evaluator for Firefox 1.5.7.1; • Color contrast analyser 2.2a; • Firebug 1.11.4; • Jaws 11; • NVDA 2013.1; • Valideur du W3C; • Web accessibility toolbar 1.2; • Web Developper 1.2.5; • Opquast Desktop 0.7.4.
Existence d'un cadre de gouvernance	☐ Oui ☒ Non À ce stade-ci, aucun cadre de gouvernance définissant les responsabilités n'a été réalisé au niveau de l'organisation.

http://www.tresor.gouv.qc.ca/ressources-informationnelles/standards-sur-laccessibilite-du-web/#c3750

Les états financiers de l'exercice clos le 30 juin 2015



Tribunal pour simulations

ENPQ

Rapport de la direction

Les états financiers de l'École nationale de police du Québec (l'École) ont été dressés par la direction, qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix de méthodes comptables appropriées et qui respectent les Normes comptables canadiennes pour le secteur public. Les renseignements financiers contenus dans les autres sections de ce rapport annuel concordent avec l'information donnée dans les états financiers.

Pour s'acquitter de ses responsabilités, la direction maintient un système de contrôles internes conçu en vue de fournir l'assurance raisonnable que les biens sont protégés et que les opérations sont comptabilisées correctement et en temps voulu, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire des états financiers fiables.

La direction de l'École reconnaît qu'elle est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui la régissent.

Le conseil d'administration surveille la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et il approuve les états financiers. Il est assisté dans ses responsabilités par le comité administratif, dont certains membres ne font pas partie de la direction. Ce comité rencontre la direction et le Vérificateur général du Québec, examine les états financiers et en recommande l'approbation au conseil d'administration.

Le Vérificateur général du Québec a procédé à l'audit des états financiers de l'École, conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada, et son rapport de l'auditeur indépendant expose la nature et l'étendue de cet audit et l'expression de son opinion. Le Vérificateur général peut, sans aucune restriction, rencontrer le comité administratif pour discuter de tout élément qui concerne son audit.

Yves Guay
Directeur général

Nathalie Bournival, CPA, CA
Directrice des services administratifs et technologiques

Nicolet, le 21 octobre 2015

VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU QUÉBEC

RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT

À l'Assemblée nationale

Rapport sur les états financiers
J'ai effectué l'audit des états financiers ci-joints de l'École nationale de police du Québec, qui comprend l'état de la situation financière au 30 juin 2015, l'état des résultats et de l'excédent cumulé, l'état de la variation de la dette nette et l'état des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, ainsi qu'un résumé des principales méthodes comptables et d'autres informations explicatives inclus dans les notes complémentaires.

Responsabilité de la direction pour les états financiers
La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle de ces états financiers conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

Responsabilité de l'auditeur
Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur les états financiers, sur la base de mon audit. J'ai effectué mon audit selon les normes d'audit généralement reconnues du Canada. Ces normes requièrent que je me conforme aux règles de déontologie et que je planifie et réalise l'audit de façon à obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers ne comportent pas d'anomalies significatives.

Un audit implique la mise en œuvre de procédures en vue de recueillir des éléments probants concernant les montants et les informations fournis dans les états financiers. Le choix des procédures relève du jugement de l'auditeur, et notamment de son évaluation des risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs. Dans l'évaluation de ces risques, l'auditeur prend en considération le contrôle interne de l'entité portant sur la préparation et la présentation fidèle des états financiers afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne de l'entité. Un audit comporte également l'appréciation du caractère approprié des méthodes comptables retenues et du caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que l'appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

J'estime que les éléments probants que j'ai obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder mon opinion d'audit.

Opinion
À mon avis, les états financiers donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de l'École nationale de police du Québec au 30 juin 2015, ainsi que des résultats de ses activités, de ses gains et pertes de réévaluation, de la variation de sa dette nette et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public.

Rapport relatif à d'autres obligations légales et réglementaires
Conformément aux exigences de la *Loi sur le vérificateur général* (RLRQ, chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis, ces normes ont été appliquées de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

La vérificatrice générale du Québec,

Leclerc FCPA auditrice, FCA

Guylaine Leclerc, FCPA auditrice, FCA

Montréal, le 21 octobre 2015

État des résultats et de l'excédent cumulé

De l'exercice clos le 30 juin 2015

	2015 Budget (note 3)	2015 Réel	2014 Réel
REVENUS			
Contributions des corps de police (note 4)	13 933 694 $	14 085 028 $	13 121 046 $
Formation (note 5)	11 967 422	9 317 527	11 288 678
Hébergement (note 5)	4 706 133	3 349 142	4 445 605
Subvention du gouvernement du Québec	6 579 700	4 296 725	5 882 075
Intérêts	65 000	72 908	61 337
Autres	360 000	362 360	428 588
	37 611 949	31 483 690	35 227 329
CHARGES			
Traitements et avantages sociaux (note 6)	22 408 101	19 830 758	21 009 366
Loyer – Société québécoise des infrastructures	8 757 999	8 185 118	8 643 747
Matériel pédagogique, fournitures et autres (note 7)	2 159 225	1 670 734	2 229 769
Services professionnels	1 830 065	1 357 479	1 677 728
Transport et communication	579 469	494 643	484 635
Entretien et réparations	293 348	257 604	319 378
Location de matériel et autres	453 742	125 435	224 579
Amortissement des immobilisations corporelles	1 130 000	1 086 472	1 285 708
	37 611 949	34 008 243	35 874 910
DÉFICIT DE L'EXERCICE	-	(1 524 553)	(647 581)
EXCÉDENT CUMULÉ AU DÉBUT DE L'EXERCICE	4 094 269	4 094 269	4 741 850
EXCÉDENT CUMULÉ À LA FIN DE L'EXERCICE	4 094 269 $	2 569 716 $	4 094 269 $

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

État de la situation financière

Au 30 juin 2015

	2015	2014
ACTIFS FINANCIERS		
Trésorerie	107 699 $	150 899 $
Créances	2 465 519	3 287 202
Subvention du gouvernement du Québec à recevoir – loyer	5 895 300	3 751 200
Contributions des corps de police à recevoir		
Premier versement	9 498 099	9 805 991
Deuxième versement	4 405 396	4 339 548
	22 372 013	21 334 840
PASSIFS		
Emprunts à court terme (note 8)	1 700 000	-
Charges à payer et frais courus		
Traitements et avantages sociaux	1 368 213	1 269 777
Autres charges à payer	1 651 557	1 925 019
Revenus reportés		
Contributions des corps de police	10 427 621	10 609 154
Subvention du gouvernement du Québec – loyer	4 421 475	2 813 400
Autres revenus reportés	932 647	818 431
Provision pour vacances	1 482 503	1 426 109
Provision pour congés de maladie (note 9)	1 892 205	1 722 029
	23 876 221	20 583 919
(DETTE NETTE) ACTIFS FINANCIERS NETS	(1 504 208)	750 921
ACTIFS NON FINANCIERS		
Immobilisations corporelles (note 10)	2 598 957	3 003 333
Stocks	374 032	330 740
Loyer payé d'avance (notes 3 et 11)	1 000 000	-
Charges payées d'avance	100 935	9 275
	4 073 924	3 343 348
EXCÉDENT CUMULÉ (note 11)	2 569 716 $	4 094 269 $

OBLIGATIONS CONTRACTUELLES (note 13)
ÉVÉNEMENT POSTÉRIEUR À LA DATE DES ÉTATS FINANCIERS (note 16)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Pour le conseil d'administration,

Daniel McMahon, FCPA, FCA
Président du conseil d'administration

Yves Guay
Directeur général

État de la variation de la dette nette

De l'exercice clos le 30 juin 2015

	2015 Budget (note 3)	2015 Réel	2014 Réel
DÉFICIT DE L'EXERCICE	- $	**(1 524 553) $**	(647 581) $
Acquisition d'immobilisations corporelles	(783 600)	**(682 096)**	(1 555 992)
Amortissement des immobilisations corporelles	1 130 000	**1 086 472**	1 285 708
Gain à la disposition d'immobilisations corporelles		-	(13 532)
Produit à la disposition d'immobilisations corporelles		-	13 532
	346 400	**404 376**	(270 284)
Acquisition de stocks		**(43 292)**	-
Acquisition d'un loyer payé d'avance		**(1 000 000)**	-
Acquisition de charges payées d'avance		**(100 935)**	(9 275)
Consommation des stocks		-	238 436
Utilisation de charges payées d'avance		**9 275**	64 394
		(1 134 952)	293 555
AUGMENTATION DE LA DETTE NETTE / DIMINUTION DES ACTIFS FINANCIERS NETS	346 400	**(2 255 129)**	(624 310)
ACTIFS FINANCIERS NETS AU DÉBUT DE L'EXERCICE	750 921	**750 921**	1 375 231
(DETTE NETTE) ACTIFS FINANCIERS NETS À LA FIN DE L'EXERCICE	1 097 321 $	**(1 504 208) $**	750 921 $

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

État des flux de trésorerie

De l'exercice clos le 30 juin 2015

	2015	2014
ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT		
Déficit de l'exercice	(1 524 553) $	(647 581) $
Éléments sans incidence sur la trésorerie :		
Amortissement des immobilisations corporelles	1 086 472	1 285 708
Gain à la disposition d'immobilisations corporelles	-	(13 532)
Loyer payé d'avance	(1 000 000)	-
Charges payées d'avance	(91 660)	55 119
	(5 188)	1 327 295
Variation des actifs et des passifs reliés au fonctionnement :		
Créances	821 683	(165 774)
Subvention du gouvernement du Québec à recevoir – loyer	(2 144 100)	(3 751 200)
Contributions des corps de police à recevoir	242 044	(1 365 991)
Charges à payer et frais courus	73 468	(328 650)
Revenus reportés	1 540 758	(727 908)
Provision pour vacances	56 394	188 848
Provision pour congés de maladie	170 176	(13 032)
Stocks	(43 292)	238 436
	717 131	(5 925 271)
Flux de trésorerie liés aux activités de fonctionnement	(812 610)	(5 245 557)
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT EN IMMOBILISATIONS		
Acquisition d'immobilisations corporelles	(930 590)	(1 609 175)
Produit à la disposition d'immobilisations corporelles	-	13 532
Flux de trésorerie liés aux activités d'investissement en immobilisations	(930 590)	(1 595 643)
ACTIVITÉS DE FINANCEMENT		
Nouveaux emprunts à court terme et flux de trésorerie liés aux activités de financement	1 700 000	-
DIMINUTION DE LA TRÉSORERIE	(43 200)	(6 841 200)
TRÉSORERIE AU DÉBUT DE L'EXERCICE	150 899	6 992 099
TRÉSORERIE À LA FIN DE L'EXERCICE	107 699 $	150 899 $

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Notes complémentaires

Au 30 juin 2015

1. STATUT CONSTITUTIF ET NATURE DES ACTIVITÉS

L'École nationale de police du Québec (l'École), corporation mandataire du gouvernement constituée par la *Loi sur la police* (RLRQ, chapitre P-13.1), a pour mission, en tant que lieu privilégié de réflexion et d'intégration des activités relatives à la formation policière, d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence de cette dernière.

À ce titre, l'École a l'exclusivité de la formation initiale du personnel policier permettant d'accéder aux pratiques de patrouille-gendarmerie, d'enquête et de gestion policière, exception faite de la formation acquise dans le cadre d'un programme conduisant à un diplôme d'études collégiales en techniques policières.

L'École offre également des activités de perfectionnement professionnel et effectue de la recherche orientée vers la formation. Elle offre en outre des activités de perfectionnement de service destinées à répondre aux besoins des différents corps de police.

Dans le cadre de l'élaboration de ses programmes de formation initiale, l'École consulte, s'il y a lieu, des établissements d'enseignement universitaire relativement à la reconnaissance de ces programmes comme étant de niveau universitaire.

En vertu de l'article 984 de la *Loi sur les impôts* (RLRQ, chapitre I-3) et de l'article 149 de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (LRC, 1985, 5e suppl.), l'École n'est pas assujettie aux impôts sur le revenu.

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES

Référentiel comptable

Aux fins de la préparation des états financiers, l'École utilise prioritairement le *Manuel de comptabilité de CPA Canada pour le secteur public*. L'utilisation de toutes autres sources de principes comptables généralement reconnus est cohérente avec ce dernier.

Utilisation d'estimation

La préparation des états financiers de l'École, conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public, exige que la direction ait recours à des estimations et des hypothèses. Ces dernières ont des incidences à l'égard de la comptabilisation des actifs et des passifs, de la présentation des actifs et des passifs éventuels à la date des états financiers ainsi que de la comptabilisation des revenus et des charges de l'exercice présenté dans les états financiers. Des estimations et hypothèses ont été utilisées pour évaluer les principaux éléments, tels que la durée de vie utile des immobilisations et l'évaluation des provisions pour vacances et pour congés de maladie. Les résultats réels peuvent différer des meilleures prévisions établies par la direction.

État des gains et pertes de réévaluation

L'état des gains et pertes de réévaluation n'est pas présenté étant donné qu'aucun élément n'est comptabilisé à la juste valeur ni libellé en devises.

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

Instruments financiers

La trésorerie, les créances (à l'exception des taxes à la consommation), la subvention du gouvernement du Québec à recevoir – loyer et les contributions des corps de police à recevoir sont classées dans la catégorie des actifs financiers évalués au coût ou au coût après amortissement selon la méthode du taux d'intérêt effectif.

Les emprunts à court terme, les charges à payer et frais courus (à l'exception des avantages sociaux à payer et des taxes à la consommation) ainsi que la provision pour vacances sont classés dans la catégorie des passifs financiers évalués au coût ou au coût après amortissement selon la méthode du taux d'intérêt effectif.

Les coûts de transaction sont ajoutés à la valeur comptable des éléments classés dans la catégorie des instruments financiers évalués au coût ou au coût après amortissement lors de leur comptabilisation initiale.

Revenus

Les contributions des corps de police sont constatees à titre de revenus de l'exercice au cours duquel ont eu lieu les opérations ou les faits dont ils découlent.

Les revenus de subvention du gouvernement du Québec sont constatés dans l'exercice au cours duquel surviennent les faits qui donnent lieu à ces revenus, dans la mesure où elles sont autorisées, que l'École a satisfait à tous les critères d'admissibilité, s'il en est, et qu'il est possible de faire une estimation raisonnable des montants en cause. Elles sont présentées en revenus reportés lorsque les modalités imposées par le cédant créent une obligation répondant à la définition d'un passif. Elles sont comptabilisées en revenus à mesure que les conditions relatives au passif sont remplies.

Les revenus provenant de la formation, de l'hébergement, des intérêts et les autres revenus sont comptabilisés dans l'exercice au cours duquel ont eu lieu les opérations ou les faits dont ils découlent.

Charges

Régimes de retraite
La comptabilité des régimes à cotisations déterminées est appliquée aux régimes inter employeurs à prestations déterminées gouvernementaux compte tenu que l'École ne dispose pas de suffisamment d'informations pour appliquer la comptabilité des régimes à prestations déterminées.

Actifs financiers

Trésorerie
La trésorerie se compose du solde bancaire.

Passif

Revenus reportés
Le revenu reporté relatif aux contributions des corps de police représente la portion des contributions pour les services qui seront rendus lors de l'exercice subséquent, puisque les contributions annuelles sont exigibles au 30 juin et couvrent la période du 1er avril au 31 mars. Le revenu reporté relatif à la subvention du gouvernement du Québec – loyer représente le montant reçu de ce dernier afin de financer la charge de loyer de l'École pour l'exercice subséquent. Les autres revenus reportés sont principalement constitués des revenus de formation et d'hébergement perçus d'avance au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie.

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

Provision pour vacances
Aucun calcul d'actualisation n'est jugé nécessaire puisque la direction estime que les vacances accumulées seront prises dans l'exercice suivant.

Provision pour congés de maladie
Les obligations à long terme découlant des congés de maladie accumulés par les employés sont évaluées sur une base actuarielle au moyen d'une méthode d'estimation simplifiée selon les hypothèses les plus probables déterminées par la direction. Ces hypothèses font l'objet d'une réévaluation annuelle.

Le passif et les charges correspondantes qui en résultent sont comptabilisés sur la base du mode d'acquisition de ces avantages sociaux par les employés, c'est-à-dire en fonction de l'accumulation et de l'utilisation des journées de maladie par les employés.

Actifs non financiers

De par leur nature, les actifs non financiers sont généralement utilisés afin de rendre des services futurs.

Immobilisations corporelles
Les immobilisations corporelles sont comptabilisées au coût et sont amorties en fonction de leur durée de vie estimative selon la méthode de l'amortissement linéaire sur les périodes suivantes :

Mobilier, équipements et matériel pédagogique	3 à 10 ans
Matériel roulant	5 ans
Améliorations locatives	5 à 10 ans
Équipements informatiques	3 ans
Progiciels et logiciels	3 et 5 ans
Infrastructure informatique et réseau de télécommunication	5 à 10 ans

Lorsque la conjoncture indique qu'une immobilisation corporelle ne contribue plus à la capacité de l'École de fournir des biens et des services, ou que la valeur des avantages économiques futurs qui se rattachent à l'immobilisation corporelle est inférieure à sa valeur comptable nette, le coût de l'immobilisation corporelle est réduit pour refléter sa baisse de valeur. Les moins-values nettes sur immobilisations corporelles sont passées en charges dans les résultats. Aucune reprise sur réduction de valeur n'est permise.

Stocks
Les stocks de fournitures de bureau, de produits alimentaires, de munitions et de vêtements sont évalués au moindre du coût historique et du coût de remplacement. Le coût est établi selon la méthode du coût spécifique.

Loyer et charges payés d'avance
Le loyer et les charges payés d'avance représentent des débours effectués avant la fin d'exercice pour des services dont l'entité bénéficiera au cours du ou des prochains exercices. Ces montants sont imputés aux charges au moment où l'entité bénéficiera des services acquis.

3. BUDGET

Le budget présenté à l'état des résultats et de l'excédent cumulé ainsi qu'à l'état de la variation de la dette nette est celui qui a été approuvé au conseil d'administration du 30 janvier 2014. Le 27 octobre 2014, le conseil d'administration a approuvé un budget modifié déficitaire de 2 500 000 $ afin de tenir compte de l'impact d'une diminution non récurrente de 1 500 000 $ de la subvention du gouvernement du Québec pour le loyer et d'une charge non récurrente de 1 000 000 $ pour le nouveau pavillon de formation. Toutefois, cette charge non récurrente a été comptabilisée à titre de loyer payé d'avance au 30 juin 2015.

4. CONTRIBUTIONS DES CORPS DE POLICE

L'article 43 de la *Loi sur la police* (RLRQ, chapitre P-13.1) prévoit que l'École reçoit annuellement un financement équivalent à un pourcentage maximal de 1 % de la masse salariale des corps de police de la province de Québec, à l'exception des corps de police autochtone, selon des modalités déterminées par le gouvernement. Selon les modalités et les déclarations des masses salariales des corps de police, les totaux des contributions ont été calculés comme suit :

	2015	2014
Contributions de l'année civile 2013 (13 903 495 $) pour 3 mois	**3 475 874 $**	- $
Contributions de l'année civile 2012 (14 145 539 $) pour 9 mois	**10 609 154**	-
Contributions de l'année civile 2012 (14 145 539 $) pour 3 mois	-	3 536 385
Contributions de l'année civile 2011 (12 779 548 $) pour 9 mois	-	9 584 661
	14 085 028 $	13 121 046 $

5. FORMATION ET HÉBERGEMENT

	Formation		Hébergement	
	2015	2014	2015	2014
Formation aux aspirants policiers	**3 177 786 $**	2 749 087 $	**1 670 079 $**	1 634 520 $
Formation aux policiers	**2 508 153**	3 093 103	**375 737**	659 468
Formation sur mesure	**2 581 979**	3 833 023	**638 337**	1 101 999
Formation aux autochtones	**491 665**	917 718	**103 506**	239 995
Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles	**557 944**	695 747	**21 605**	28 964
Services aux collectivités, cafétéria	–	–	**539 878**	780 659
	9 317 527 $	11 288 678 $	**3 349 142 $**	4 445 605 $

6. TRAITEMENTS ET AVANTAGES SOCIAUX

	2015	2014
Employés de l'École	**17 238 230 $**	18 430 393 $
Policiers municipaux	**1 380 890**	1 155 389
Policiers – Sûreté du Québec	**739 572**	816 472
Formateurs et conférenciers	**472 066**	607 112
	19 830 758 $	21 009 366 $

7. MATÉRIEL PÉDAGOGIQUE, FOURNITURES ET AUTRES

	2015	2014
Matériel pédagogique	937 93_ $	1 243 008 $
Produits alimentaires et fournitures d'hébergement	634 317	814 771
Fournitures de bureau	98 485	171 990
	1 670 734 $	2 229 769 $

8. EMPRUNTS À COURT TERME

L'École est autorisée jusqu'au 30 juin 2017, à contracter auprès d'institutions financières ou auprès du Fonds de financement du gouvernement du Québec, des emprunts à court terme ou à utiliser une marge de crédit jusqu'à concurrence d'un montant total de 5 000 000 $.

Au 30 juin 2015, la marge de crédit auprès du Fonds de financement du gouvernement du Québec, s'élevait à 1 700 000 $ (2014 : solde nul). Elle porte intérêt au taux d'intérêt quotidien équivalent au taux des acceptations bancaires à un mois majoré de 0,3 %, lequel taux d'intérêt était de 1,29 % au 30 juin 2015.

De plus, l'École détient une marge de crédit de 300 000 $ auprès d'une institution financière, portant intérêt au taux préférentiel moins 0,5 %. Aux 30 juin 2015 et 2014, cette dernière n'était pas utilisée.

9. PROVISION POUR CONGÉS DE MALADIE

L'École dispose d'un programme d'accumulation des congés de maladie. Ce programme donne lieu à des obligations à long terme dont les coûts sont assumés en totalité par l'École.

Le programme d'accumulation des congés de maladie permet à des employés d'accumuler les journées non utilisées des congés de maladie auxquelles ils ont droit annuellement et de se les faire monnayer à 50 % en cas de cessation d'emploi, de départ à la retraite ou de décès, et cela, jusqu'à concurrence d'un montant représentant l'équivalent de 66 jours.

Les employés peuvent également faire le choix d'utiliser ces journées accumulées comme journées d'absence pleinement rémunérées dans un contexte de départ en préretraite. Actuellement, ce programme ne fait pas l'objet d'une capitalisation pour en pourvoir le paiement.

Les obligations du programme d'accumulation des congés de maladie augmentent au fur et à mesure que les employés rendent des services à l'École. La valeur de cette obligation est établie à l'aide d'une méthode qui répartit le coût de ce programme sur la durée de la carrière active des employés.

Le programme d'accumulation des congés de maladie fait l'objet d'une actualisation sur la base notamment des estimations et des hypothèses économiques à long terme suivantes au 30 juin 2015 :

	2015	2014
Taux de croissance annuelle des salaires	2,75 %	2,75 %
Taux d'actualisation	2,3 %	3,58 %
Durée résiduelle moyenne d'activités des salariés actifs	10 ans	10 ans

9. PROVISION POUR CONGÉS DE MALADIE (suite)

Le tableau suivant présente les variations de la provision au cours de l'exercice :

	2015	2014
Solde au début	1 722 029 $	1 735 061 $
Charges de l'exercice	640 565	440 381
Prestations versées au cours de l'exercice	(470 389)	(453 413)
Solde à la fin	1 892 205 $	1 722 029 $

10. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

	Mobilier, équipement et matériel pédagogique	Matériel roulant	Améliorations locatives	Équipements informatiques	Progiciels et logiciels	Infrastructure informatique et réseau de télécommunication	2015 Total	2014 Total
Coût								
Solde au début	6 548 763 $	1 620 852 $	1 038 263 $	1 871 377 $	2 031 102 $	111 555 $	**13 221 912**	$ 12 046 492 $
Acquisitions	119 330	124 889	60 302	153 523	130 410	93 642	**682 096**	1 555 992
Dispositions et radiations	(90 171)	-	-	(65 657)	-	-	**(155 828)**	(380 572)
Solde à la fin	6 577 922	1 745 741	1 098 565	1 959 243	2 161 512	205 197	**13 748 180**	13 221 912
Amortissement cumulé								
Solde au début	4 751 107	1 093 984	972 215	1 557 345	1 832 864	11 064	**10 218 579**	9 313 443
Amortissement	559 177	191 463	24 415	198 566	88 861	23 990	**1 086 472**	1 285 708
Dispositions et radiations	(90 171)	-	-	(65 657)	-	-	**(155 828)**	(380 572)
Solde à la fin	5 220 113	1 285 447	996 630	1 690 254	1 921 725	35 054	**11 149 223**	10 218 579
Valeur comptable nette	1 357 809 $	460 294 $	101 935 $	268 989 $	239 787 $	170 143 $	**2 598 957**	$ 3 003 333 $

Au 30 juin 2015, des acquisitions d'immobilisations corporelles pour un montant de 149 974 $ (2014 : 398 468 $) sont inscrites aux autres charges à payer.

11. EXCÉDENT CUMULÉ

En 2011, le conseil d'administration de l'École a affecté une somme de 2 000 000 $ de l'excédent cumulé pour des charges de location non récurrentes reliées à la construction d'un nouveau pavillon de formation. Ce pavillon remplacera le pavillon Marguerite-D'Youville qui doit être démoli et le pavillon de Monseigneur-Courchesne qui est présentement en location temporaire. L'École ne peut utiliser ces montants grevés d'affectations d'origine interne à d'autres fins sans le consentement préalable du conseil d'administration. La première charge de location non récurrente de 1 000 000 $ a été déboursée le 22 juin 2015 et est présentée à l'état de la situation financière. Il est prévu que la deuxième charge de location d'un montant équivalent sera déboursée en juin 2016. Ces sommes non récurrentes seront virées à l'état des résultats et de l'excédent sur la durée prévue du bail.

12. RÉGIMES DE RETRAITE

Les membres du personnel de l'École participent au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime de retraite de l'administration supérieure (RRAS), au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) ou au Régime de retraite des membres de la Sûreté du Québec (RRMSQ). Ces régimes inter employeurs sont à prestations déterminées et comportent des garanties à la retraite et au décès.

Le 1er janvier 2015, le taux de cotisation pour le RREGOP est passé à 10,50 % (2014 : 9,84 %) de la masse salariale admissible, celui du RRAS qui fait partie du RRPE et du RRPE est demeuré à 14,38 % et celui du RRMSQ est demeuré à 8 %.

Les cotisations de l'employeur sont équivalentes aux cotisations des employés, à l'exception d'un montant de compensation prévu dans la loi RRPE de 5,73 % aux 1er janvier 2014 et 2015 de la masse salariale admissible qui doit être versé dans la caisse des participants au RRPE et au RRAS. Un montant équivalent doit également être versé dans la caisse des employeurs. Ainsi, l'École verse un montant supplémentaire pour les années civiles 2014 et 2015 correspondant à 11,46 % de la masse salariale admissible.

Les cotisations de l'École imputées aux résultats de l'exercice s'élèvent à 1 193 017 $ (2014 : 1 092 545 $). Elles incluent le montant de compensation à verser au RRPE et au RRAS ainsi que les cotisations d'employeur pour les membres de son personnel libérés par la Sûreté du Québec contribuant au RRMSQ. Les obligations de l'École envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses cotisations à titre d'employeur.

13. OBLIGATIONS CONTRACTUELLES

L'École s'est engagée en vertu d'une convention d'emphytéose avec la Société québécoise des infrastructures (SQI) échéant en 2028 pour la location d'immeubles et par divers contrats échéant jusqu'en 2019 pour la location de biens et de services pour un total de 122 094 300 $ (2014 : 130 817 729 $).

	Immeubles		Biens et services	
	2015	2014	2015	2014
2015	- $	9 512 968 $	- $	122 676
2016	10 295 037	10 227 485	129 478	122 524
2017	9 295 037	9 227 485	88 780	63 463
2018	9 295 037	9 227 485	38 952	38 793
2019	9 295 037	9 227 485	1 609	-
2020 et subséquemment	83 655 333	83 047 365	-	-
	121 835 481 $	130 470 273 $	258 819 $	347 456 $

13. OBLIGATIONS CONTRACTUELLES (suite)

Depuis le début de la convention d'emphytéose avec la SQI, la charge de loyer inclut une somme de 376 000 $ à titre de réserve structurale. Ces sommes versées annuellement sont cumulées et comptabilisées à la SQI et servent à payer des améliorations de nature structurale. La convention prévoit que l'École doit compenser tout montant déficitaire pendant la durée de l'entente et que le solde non décaissé lui sera remis au terme de cette dernière. La valeur de la réserve structurale s'élevait à 1 783 624 $ au 30 juin 2015 (2014 : 2 390 801 $). En raison de l'impossibilité d'estimer la valeur des montants déficitaires futurs ni le solde de la réserve structurale à l'échéance de la convention, aucun montant n'est comptabilisé à l'état de la situation financière de l'École.

14. OPÉRATIONS ENTRE APPARENTÉS

L'École est apparentée avec tous les ministères et les fonds spéciaux ainsi qu'avec tous les organismes et entreprises publiques contrôlés directement ou indirectement par le gouvernement du Québec ou soumis, soit à un contrôle conjoint, soit à une influence notable commune de la part du gouvernement du Québec. Les opérations entre apparentés présentées ci-dessous et celles divulguées dans les états financiers sont comptabilisées à la valeur d'échange. L'École n'a conclu aucune opération commerciale avec ces apparentés autrement que dans le cours normal de ses activités et aux conditions commerciales habituelles. Ces opérations ne sont pas divulguées distinctement aux états financiers.

Le tableau suivant présente les opérations conclues avec ces apparentés :

	Ministère de la Sécurité publique		Autres apparentés	
	2015	2014	2015	2014
État des résultats et de l'excédent cumulé				
Revenus – Contributions des corps de police	**5 373 800 $**	4 853 786 $	**- $**	- $
Revenus – Formation	**2 708 305 $**	3 957 726 $	**1 190 150 $**	913 357 $
Revenus – Hébergement	**763 603 $**	1 347 870 $	**296 326 $**	301 981 $
État de la situation financière				
Créances	**447 378 $**	1 240 733 $	**401 912 $**	678 077 $
Contributions des corps de police à recevoir	**5 092 703 $**	5 466 444 $	**- $**	- $
Contributions des corps de police reportées	**3 819 527 $**	4 099 833 $	**- $**	- $

15. INSTRUMENTS FINANCIERS

Gestion des risques liés aux instruments financiers

Dans le cours normal de ses activités, l'École est exposée à différents risques, notamment le risque de crédit, le risque de liquidité et le risque de marché.

La direction a mis en place des politiques et des procédés en matière de contrôle et de gestion qui l'assurent de gérer les risques inhérents aux instruments financiers et d'en minimiser les impacts potentiels.

15. INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)

Risque de crédit

Le risque de crédit est le risque qu'une partie à un instrument financier manque à l'une de ses obligations et, de ce fait, amène l'autre partie à subir une perte financière. L'École est exposée au risque de crédit découlant de la possibilité que des parties manquent à leurs obligations financières, s'il y a concentration d'opérations avec une même partie ou concentration d'obligations financières de tierces parties ayant des caractéristiques économiques similaires et qui seraient affectées de la même façon par l'évolution de la conjoncture. Les instruments financiers qui exposent l'École à une concentration du risque de crédit sont composés de la trésorerie, des créances, de la subvention du gouvernement du Québec à recevoir – loyer et des contributions des corps de police à recevoir. Leur valeur comptable représente l'exposition maximale de l'École au risque de crédit.

Le risque de crédit associé à la trésorerie est essentiellement réduit au minimum en s'assurant qu'elle est investie auprès d'institutions financières réputées.

Le risque de crédit associé aux créances, à la subvention du gouvernement du Québec à recevoir – loyer et aux contributions des corps de police à recevoir est réduit puisque de nombreux clients sont des entités gouvernementales ou municipales.

La direction estime que les concentrations de risque de crédit relativement aux créances sont limitées en raison de la qualité du crédit des parties auxquelles du crédit a été consenti, de même qu'en raison du nombre considérable des clients du gouvernement, municipaux et de moindre importance. Au 30 juin 2015, les montants à recevoir d'entités gouvernementales et municipales représentaient plus de 92 % du montant total recouvrable (2014 : 90 %).

Le tableau suivant présente le classement chronologique des créances (à l'exception des taxes à la consommation) au 30 juin 2015 :

	2015		2014	
Moins de 30 jours suivant la date de facturation	**2 115 378**	$	2 802 249	$
De 30 à 60 jours suivant la date de facturation	**80 194**		38 795	
De 61 à 90 jours suivant la date de facturation	**29 301**		17 008	
Plus de 90 jours suivant la date de facturation	**173 653**		53 756	
	2 398 526	$	2 911 808	$

Quant à la subvention du gouvernement du Québec à recevoir – loyer, elle a été encaissée le 19 juillet 2015.

De plus, selon les modalités de versement des contributions des corps de police, le premier versement était recevable le 31 août 2015 et le deuxième est recevable le 1er février 2016. Quant à la contribution de la Sûreté du Québec, elle a été reçue en totalité le 24 août 2015.

L'École doit faire des estimations en ce qui a trait à la provision pour créances douteuses. Selon les taux historiques de défaillance des comptes clients, l'École estime qu'il n'est pas nécessaire de comptabiliser une perte de valeur relative aux créances. Aucune provision pour créances douteuses n'a été jugée nécessaire par la direction aux 30 juin 2015 et 2014.

Risque de liquidité

Le risque de liquidité est le risque que l'École ne soit pas en mesure de répondre à ses besoins de trésorerie ou de financer ses obligations liées à ses passifs financiers lorsqu'elles arrivent à échéance. Le risque de liquidité englobe également le risque que l'École ne soit pas en mesure de liquider ses actifs financiers au moment opportun à un prix raisonnable.

15. INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)

Risque de liquidité (suite)

L'École finance ses charges de fonctionnement ainsi que l'acquisition et l'amélioration des immobilisations corporelles en combinant les flux de trésorerie provenant de ses activités de fonctionnement et de la subvention du gouvernement du Québec. L'École respecte ses exigences en matière de liquidité en préparant et en surveillant les plans de financement et de charges, et en détenant des actifs financiers pouvant facilement être transformés en trésorerie.

L'École considère qu'elle détient suffisamment de trésorerie et de facilités de crédit afin de s'assurer d'avoir les fonds nécessaires pour répondre à ses besoins financiers courants et à long terme, et ce, à un coût raisonnable, le cas échéant.

L'échéance estimative des passifs financiers, soit les charges à payer et les frais courus excluant les avantages sociaux et les taxes à la consommation à payer, totalisant 2 413 367 $ au 30 juin 2015, est de moins de 90 jours (2 717 245 $ au 30 juin 2014), et celle de la provision pour vacances totalisant 1 482 503 $ (1 426 109 $ au 30 juin 2014) est de moins d'un an.

Risque de marché

Le risque de marché est le risque que le cours du marché ou que les flux de trésorerie futurs d'un instrument financier fluctuent en raison des variations du prix du marché. Le risque de marché comprend trois types de risque : le risque de change, le risque de taux d'interêt et l'autre risque de prix. L'École est seulement exposée au risque de taux d'intérêt.

Risque lié aux taux d'intérêt

Le risque de taux d'intérêt s'entend du risque que la juste valeur des instruments financiers ou que les flux de trésorerie futurs associés à ces instruments fluctuent en raison des variations des taux d'intérêt du marché.

Au 30 juin 2015, l'École avait contracté une marge de crédit de 1 700 000 $ portant intérêt à un taux variable. Celle-ci a été remboursée le 23 juillet 2015, donc l'École n'a pas été exposée de façon significative aux risques liés aux flux de trésorerie.

16. ÉVÉNEMENT POSTÉRIEUR À LA DATE DES ÉTATS FINANCIERS

Au cours de l'exercice 2015-2016, l'École procédera à la signature d'une nouvelle entente de gestion avec la SQI afin d'inclure les nouvelles obligations financières relatives à la construction d'un nouveau pavillon de formation et à la déconstruction du pavillon Marguerite-D'Youville. Cette nouvelle entente viendra modifier la charge locative récurrente annuelle. Les coûts totaux des travaux de construction et de déconstruction sont évalués à 11 800 000 $. Afin de réduire les charges locatives récurrentes, un versement de 1 000 000 $ a été remis à la SQI en juin 2015 et l'École prévoit verser un second versement de 1 000 000 $ en juin 2016.

17. CHIFFRES COMPARATIFS

Certains chiffres de 2014 ont été reclassés afin de les rendre conformes à la présentation adoptée en 2015.

Les statistiques

Simulation d'entrée forcée dans un plateau tactique

ENPQ

Statistiques sommaires des activités de formation

Tableau 34 Formations offertes	2014-2015				
	Nombre de cohortes (programme continu)	Nombre de cours	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-personnes	Nombre de diplômés*
Formations initiales					
Patrouille-gendarmerie					
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG)	9	s. o.	648	308 124	638
Équivalence au PFIPG	s. o.	s. o.	6	54	s. o.
Anciens diplômés IPQ (Mise à jour)	s. o.	s. o.	0	0	0
Mise à jour des compétences du PFIPG	s. o.	s. o.	2	35	s. o.
Enquête policière					
Programme de formation initiale en enquête policière – Cheminement par blocs de cours	s. o.	19	420	25 079	110
Programme de formation initiale en enquête policière – Cheminement régulier	s. o.	11	330	15 060	
Gestion policière					
Programme de formation initiale en gestion policière	s. o.	10	201	12 251	13
Total partiel – Formation initiale	**9**	**40**	**1 607**	**360 603**	**761**
Perfectionnement professionnel					
Patrouille-gendarmerie (inclut la formation donnée par le réseau de moniteurs)					
Formation en pédagogie	s. o.	18	117	4 840	s. o.
Activités du patrouilleur et sécurité routière	s. o.	734	2 627	43 496	s. o.
Appareils de mesure du taux d'alcool	s. o.	676	3 580	22 796	s. o.
Intervention tactique et intervention physique	s. o.	127	560	17 172	s. o.
Enquête policière	s. o.	20	327	13 829	s. o.
Gestion policière	s. o.	8	132	2 524	s. o.
Total partiel – Perfectionnement professionnel	s. o.	**1 583**	**7 343**	**104 657**	s. o.
Formation sur mesure					
Formation des Premières Nations					
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie	2	s. o.	12	5 706	12
Programme de formation initiale des constables spéciaux de la Nation Crie en patrouille-gendarmerie	s. o.	s. o.	2	951	2
Programme de formation des constables spéciaux autochtones		s. o.	0	0	0
Équivalence au PFIPG	s. o.	s. o.	0	0	0
Perfectionnement professionnel (patrouille-gendarmerie, enquête et gestion)	s. o.	52	283	5 188	s. o.
Certificat en gestion des organisations (gestion policière)	s. o.	0	0	0	s. o.
Autres clientèles					
Programme de formation initiale des contrôleurs routiers	0	s. o.	0	0	0
Programme de formation de base des constables spéciaux du MSP	0	s. o.	0	0	0
Programme d'intégration à la fonction d'agent des Services correctionnels	5	s. o.	216	82 944	196
Programme de formation initiale des inspecteurs de la STM	0	s. o.	0	0	0
Programme d'actualisation des inspecteurs de la STM	0	s. o.	0	0	0
Programme de formation des moniteurs en convoyage de biens de valeur	0	s. o.	0	0	0
Programme d'intégration à la fonction d'inspecteur de l'AMT	1	s. o.	12	4 914	11
Programme d'actualisation des inspecteurs de l'AMT	0	s. o.	0	0	0
Perfectionnement professionnel	s. o.	s. o.	768	23 101	s. o.
Total partiel – Formation sur mesure	**8**	**52**	**1 293**	**122 804**	**221**
Total général des formations offertes à l'École	**17**	**1 675**	**10 243**	**588 064**	**982**

* Apprenant ayant répondu aux exigences menant à l'obtention d'un diplôme d'un programme de formation.

Note : Il est à noter que les heures-personnes de formation figurant dans les tableaux de statistiques sont comptabilisées selon l'année de diplomation, ce qui n'est pas le cas pour les tableaux financiers qui, quant à eux, respectent les Normes comptables canadiennes pour le secteur public.

Pour démontrer l'intérêt des policiers envers la professionnalisation de la fonction policière, nous avons extrait du tableau 34 les données relatives aux cours de niveau universitaire qu'ils ont suivis pendant l'exercice pour vous les présenter distinctement dans les tableaux suivants.

Tableau 35 Fréquentation des cours universitaires	2014-2015			2013-2014		
	Nombre de groupes	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures -pers.	Nombre de groupes	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures -pers.
Microprogramme de premier cycle en intervention policière	s. o.	0	0	s. o.	0	0
Programmes universitaires en sécurité publique incluant : programme court en enquête policière, programme court en gestion policière, certificat en intervention policière, certificat en enquête policière, certificat en gestion policière, baccalauréat en sécurité publique	48	1 053	61 299	51	1 295	78 573
Autorisation d'études hors établissement	s. o.	299	13 455	s. o.	307	13 815
Reconnaissance d'acquis scolaires	s. o.	15	s. o.	s. o.	24	s. o.
Reconnaissance d'acquis expérientiels	s. o.	13	s. o.			
Total de la fréquentation des cours universitaires	**48**	**1 380**	**74 754**	**51**	**1 626**	**92 388**

Tableau 36 Admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	2014-2015		2013-2014	
	Nombre d'admissions	Nombre de diplômés UQTR	Nombre d'admissions	Nombre de diplômés UQTR
Microprogramme de premier cycle en intervention policière	41	10	24	4
Programme court en enquête policière	266	65	222	91
Programme court en gestion policière	38	2	50	6
Certificat en intervention policière	60	34	65	18
Certificat en enquête policière	119	14	150	23
Certificat en gestion policière	47	8	98	3
Baccalauréat en sécurité publique	81	0	146	2
Total des admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	**652**	**133**	**755**	**147**

Tableau 37 Statistiques sommaires des activités de formation offertes sur le campus, hors établissement, en déconcentration, en ligne et à distance (antenne) Statistiques selon le pourcentage du nombre d'heures-personnes	Activités de formation offertes 2014-2015 (%)					Total
				À titre indicatif[1]		
	Par l'École sur le campus	Par l'École hors établissement	En déconcentration par le réseau d'inst. et moniteurs accrédités ENPQ	En ligne	À distance (Antenne)	Nombre d'heures-pers. (100 %)
FORMATION INITIALE						
Patrouille-gendarmerie	308 213 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	*29 315,5 (10 %)*		308 213
Enquête policière	24 360 (61 %)	15 779 (39 %)	0 (0 %)	*1 485 (3,6 %)* [2]		40 139
Gestion policière	6 536 (53 %)	5 715 (47 %)	0 (0 %)			12 251
Total partiel	**339 109 (94 %)**	**21 494 (6 %)**	**0 (0 %)**			**360 603**
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL						
Patrouille-gendarmerie	30 130 (34 %)	4 011 (5 %)	54 163 (61 %)	*240 (0,3 %)*	*5,5 (0,01 %)*	88 304
Enquête policière	10 560 (76 %)	3 269(24 %)	0 (0 %)	*1 890 (13,7 %)*		13 829
Gestion policière	1 584 (63 %)	940 (37 %)	0 (0 %)		*21 (0,8 %)*	2 524
Total partiel	**42 274 (40 %)**	**8 220 (8 %)**	**54 163 (52 %)**			**104 657**
PREMIÈRES NATIONS						
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (autochtone)	5 706 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	*543 (10 %)*		5 706
Programme de formation initiale des constables spéciaux de la Nation Crie en patrouille-gendarmerie	951 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	*90,5 (10 %)*		951
Programme de formation initiale de constable spécial	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)			0
Certificat en gestion des organisations (gestion policière)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)			0
Perfectionnement professionnel – Patrouille-gendarmerie	2 478 (57 %)	1 838 (43 %)	0 (0 %)	*1 (0,02 %)*		4 316
Perfectionnement professionnel – Enquête policière	664 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)			664
Perfectionnement professionnel – Gestion policière	0 (0 %)	208 (100 %)	0 (0 %)			208
Total partiel	**9 799 (83 %)**	**2 046 (17 %)**	**0 (0 %)**			**11 845**
AUTRES CLIENTÈLES						
Programme de formation initiale des contrôleurs routiers	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)			0
Programme de formation de base des constables spéciaux du MSP	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)			0
Programme d'intégration fonction agent des Services correctionnels	74 304 (90 %)	8 640 (10 %)	0 (0 %)			82 944
Programme de formation initiale des inspecteurs de la STM	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)			0
Programme d'actualisation des inspecteurs de la STM	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)			0
Programme de formation des moniteurs en convoyage de biens de valeur	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)			0
Programme d'intégration à la fonction d'inspecteur de l'AMT	2 400 (49 %)	2 514 (51 %)	0 (0 %)			4 914
Programme d'actualisation des inspecteurs de l'AMT	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)			0
Perfectionnement professionnel intervention en sécurité publique	6 828 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)			6 828
Perfectionnement professionnel – Enquête	9 905 (96 %)	368 (4 %)	0 (0 %)			10 273
Perfectionnement professionnel – Gestion	5 175 (86 %)	825 (14 %)	0 (0 %)			6 000
Total partiel	**98 612 (89 %)**	**12 347 (11 %)**	**0 (0 %)**			**110 959**
TOTAL	**489 794 (83 %)**	**44 107 (8 %)**	**54 163 (9 %)**			**588 064**

[1] Il est à noter que les heures qui sont réalisées par le mode en ligne ou à distance sont incluses dans les activités de formation.
[2] Dans le cadre du programme de formation initiale en enquête policière, le cours *Éléments d'éthique appliquée* (ETA-100) peut être en partie suivi en ligne.

Participation des clientèles

Statistiques en lien avec la clientèle des corps de police du Québec

Tableau 38 Formations offertes	2014-2015		2013-2014		Écart selon le nombre d'heures-pers.	
	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.		
FORMATION INITIALE						
Patrouille-gendarmerie	656	308 213	651	295 064	↑ 13 149	4,5 % ❶
Enquête policière	750	40 139	777	41 559	↓ 1 420	3,4 % ❷
Gestion policière	201	12 251	374	21 270	↓ 9 019	42,4 % ❸
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL						
Patrouille-gendarmerie	6 767	83 464	5 643	116 046	↓ 32 582	28,1 % ❶
Enquête policière	327	13 829	319	21 390	↓ 7 561	35,3 % ❸
Gestion policière	132	2 524	72	1 770	↑ 754	42,6 % ❹
Formation en pédagogie	117	4 840	181	7 648	↓ 2 808	36,7 % ❺

❶ Augmentation du nombre d'heures du programme.
❷ Baisse attribuable au cycle de qualification des enquêteurs.
❸ Baisse en lien avec les compressions budgétaires et les moyens de pression de policiers municipaux.
❹ En lien avec les demandes de la clientèle.
❺ En fonction de la demande de formation des nouveaux instructeurs et moniteurs.

Statistiques en lien avec la clientèle des Premières Nations

Tableau 39 Formations offertes	2014-2015		2013-2014		Écart selon le nombre d'heures-pers.	
	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.		
FORMATION INITIALE						
Patrouille-gendarmerie	12	5 706	10	3 934	↑ 1 772	45 % ❶
Constables spéciaux	0	0	19	7 980	↓ 7 980	- ❷
Programme de formation initiale des constables spéciaux de la Nation Crie en patrouille-gendarmerie	2	951	0	0	↑ 951	-
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL						
Patrouille-gendarmerie	231	4 316	433	9 206	↓ 4 890	53,1 % ❷
Enquête policière	26	664	19	240	↑ 424	176,7 % ❸
Gestion policière	26	208	0	0	↑ 208	-
Formation en pédagogie	0	0	4	160	↓ 160	-

❶ Augmentation du nombre d'heures du programme.
❷ En fonction des demandes de formation des clients.

Statistiques en lien avec les autres clientèles

Tableau 40 Formations offertes	2014-2015		2013-2014				
	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.		Écart selon le nombre d'heures-pers.	
FORMATION INITIALE							
Contrôleurs routiers de la SAAQ	0	0	18	12 978	↓	12 978	-
Constables spéciaux du MSP	0	0	23	9 568	↓	9 568	-
Agents des Services correctionnels	216	82 944	313	111 008	↓	28 064	25,3 % ❶
Inspecteurs de la STM	0	0	12	8 448	↓	8 448	-
Actualisation des inspecteurs de la STM	0	0	8	1 400	↓	1 400	-
Moniteurs en convoyage de biens de valeur	0	0	2	320	↓	320	-
Programme d'intégration à la fonction d'inspecteur de l'AMT	12	4 914	0	0	↑	4 914	-
Programme d'actualisation des inspecteurs de l'AMT	0	0	0	0		-	-
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL							
Intervention en sécurité publique[1]	391	6 828	609	10 853	↓	4 025	37,1 % ❷
Enquête	234	10 273	178	4 601	↑	5 672	123,3 % ❸
Gestion	143	6 000	40	2 280	↑	3 720	163,2 % ❹

❶ Diminution de la demande d'agents des Services correctionnels du ministère de la Sécurité publique.
❷ Diminution de la demande de différentes clientèles.
❸ Demande accrue de la part de différentes clientèles.
❹ Demande accrue de la part de différentes clientèles pour de la formation en gestion (avec ou sans accréditation universitaire).

[1] Incluant intervention physique, pédagogie, sécurité routière, etc.

Statistiques diverses

Tableau 41 Satisfaction de la clientèle à l'égard des contenus de formation et de l'enseignement reçu[1] Secteurs d'activité	2014-2015		2013-2014		
	Taux de satisfaction	Nombre de répondants[2]	Taux de satisfaction	Nombre de répondants[2]	2012-2013
Formation initiale en patrouille-gendarmerie	88 %	539	88 %	413	78 %
Formation initiale en enquête policière	92 %	97	92 %	167	90 %
Perfectionnement professionnel policier	91 %	238	94 %	1 080	93 %
Formation des formateurs	94 %	106	94 %	195	93 %
Formation Premières Nations	96 %	72	93 %	49	95 %
Formation Services correctionnels MSP	93 %	393	92 %	1 066	91 %
Formation sur mesure	92 %	645	95 %	939	93 %
Formation initiale en gestion policière	85 %	35	89 %	77	74 %
MOYENNE PONDÉRÉE[3]	90,1 %	2 125	90,5 %	3 986*	84,5 %

[1] Le taux de satisfaction de la clientèle est calculé à partir des évaluations des enseignements. Contenus : approche pédagogique employée, encadrement, moyens d'évaluation, qualités des formateurs, appréciation générale de la formation.

[2] Le nombre de répondants varie d'un secteur d'activité à l'autre. Toute comparaison doit être effectuée avec prudence.

[3] La moyenne de la satisfaction de la clientèle à l'égard des contenus de formation et de l'enseignement reçu est pondérée en fonction du chiffre d'affaires généré par chacun des secteurs d'activité.

* Erratum : Dans le *Rapport annuel de gestion 2013-2014*, on aurait dû lire 3 986 plutôt que 3 909. Ce changement n'a toutefois pas d'incidence sur la moyenne pondérée.

Tableau 42 Services offerts par le Centre évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP)	2014-2015	2013-2014	2012-2013
	Quantité	Quantité	Quantité
Examens de connaissances (PRQ)	340	497	404
Appréciation par simulation (APS)	242	264	345
Tests psychométriques	118	154	205
Entrevues structurées	73	53	36
Évaluation de potentiel de gestion (SQ)	-	115	15
Appréciation des compétences en gestion (bilan)	-	-	1
Évaluation des compétences en gestion (profil)	10	10	-
Tests d'entrée du PFIPG	871	932	998

Note : Les quantités au niveau des services offerts par le CECAP varient en fonction des demandes des clients et sont présentées en nombre de candidats

Tableau 43 Statistiques sur les autres activités organisées par l'École sous diverses coordinations	2014-2015			2013-2014			2012-2013		
	Quant.	Nombre de jours	Participants	Quant.	Nombre de jours	Participants	Quant.	Nombre de jours	Participants
Services aux collectivités									
Colloques, congrès ou réunions d'envergure tenus à l'École mais organisés par des organisations gouvernementales ou des organismes sans but lucratif	13	18	1 794	24	31	2 432	25	32	3 624
Réunions	64	72	906	104	109	1 734	48	51	873
Cérémonies – Formation sur mesure*	6	6	1 540	8	8	2 475	11	11	2 134
Activités de formation tenues à l'École	33	150	895	56	291	1 258	42	248	769
Divers (banquets, visites guidées, location d'un amphithéâtre, du circuit routier, etc.)	27	38	1 009	22	29	862	27	33	577
TOTAL	143	284	6 144	214	468	8 761	156	376	8 482
Direction de la formation policière et Direction des affaires institutionnelles et des communications									
Forum sur la formation policière 2015	1	2	193		s. o.			s. o.	
Séminaire – Utilisation d'Internet et des médias sociaux dans un contexte d'enquête (CNF-0026)	26	26	982		s. o.			s. o.	
4e colloque FRANCOPOL sur la cybercriminalité	1	2	140		s. o.			s. o.	
TOTAL	28	30	1 315	6	9	901	3	8	590
Direction des activités et de la formation sur mesure									
Formation autochtone									
Cérémonies autochtones	2	2	230	2	2	300	3	1	505
Formation sur mesure									
Séminaire – Enquête et collecte d'informations (CNF-0019)	2	1	29		s. o.			s. o.	
Sensibilisation aux pratiques sécuritaires en milieu externe (CNF-0027)	1	0,5	16		s. o.			s. o.	
Coaching en conduite (CNF-0029)	1	1	2		s. o.			s. o.	
Techniques d'entrevue et prise de notes – CRQ (CNF-0030)	13	1	225		s. o.			s. o.	
Recherche d'informations en sources ouvertes (CNF-0031)	1	0,5	70		s. o.			s. o.	
Prise de notes et rédaction de rapports – BCE (ENQ-0066)	1	1	8		s. o.			s. o.	
TOTAL	19	5	350	14	9,5	772	9	25	344

* Cérémonies des constables spéciaux dans les palais de justice, des contrôleurs routiers la Société de l'assurance automobile du Québec, des inspecteurs de la Société de transport de Montréal, des agents des Services correctionnels et des inspecteurs de l'Agence métropolitaine de transport.

Tableau 44 Plaintes et recours administratifs	2014-2015		2013-2014		2012-2013	
	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées
Plaintes	5	5	4	4	8	8
Recours administratifs pour contester une décision prise par l'École en vertu d'un de ses règlements ou d'une de ses directives	3	3	4	2	5	4

Hébergement

Les 648 aspirants policiers du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, hébergés dans des dortoirs qui totalisent 218 lits, effectuent un stage de 15 semaines à l'École. En 2014-2015, on constate une diminution de 172 jours d'hébergement, liée aux départs pour cause de maladie, de blessures et d'abandon.

L'École nationale de police du Québec dispose également de 233 chambres pour loger ses autres clientèles. Au cours de l'année 2014-2015, le Service de l'hôtellerie et des immeubles a géré, pour cette catégorie, 21 141 jours d'hébergement, comparativement à 38 012 lors de l'exercice précédent, soit une baisse de 16 871 jours d'hébergement (44,4 %).

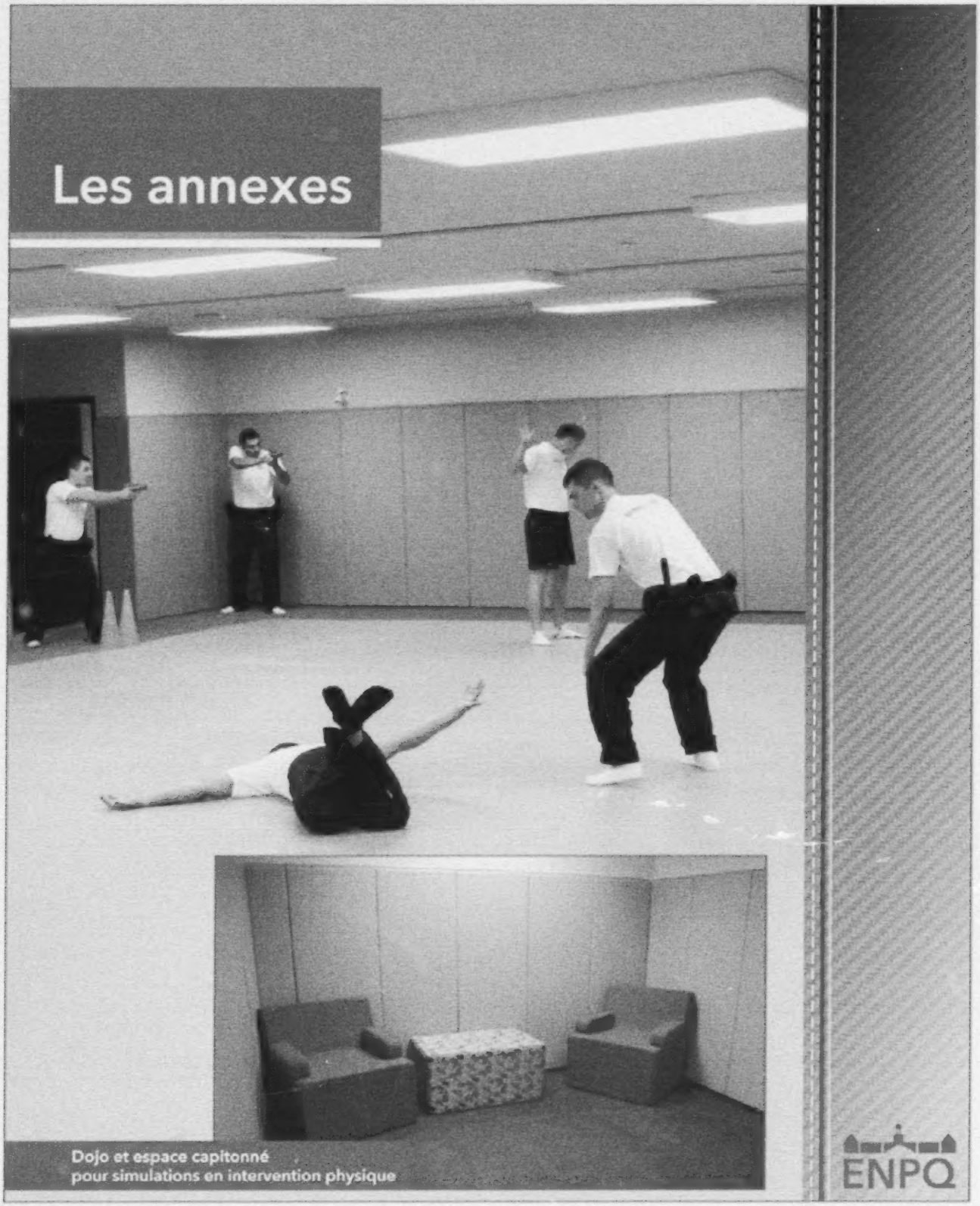
L'ensemble des activités d'hébergement (chambres et dortoirs) a totalisé 66 400 jours d'hébergement, comparativement à 83 443 en 2013-2014, ce qui représente globalement une diminution de 17 043 jours d'hébergement (20,4 %).

Tableau 45 Hébergement en lien avec les secteurs de formation	2014-2015 Nombre de journées d'hébergement	2013-2014 Nombre de journées d'hébergement	2012-2013 Nombre de journées d'hébergement
Formation initiale en patrouille-gendarmerie (aspirants policiers) (dortoirs)	45 259	45 431	45 632
Formation initiale en enquête, en gestion et en perfectionnement professionnel (policiers) (chambres)	*7 819*	*14 026*	*14 552*
Activités et formation sur mesure (autres clientèles) (chambres)	*8 015*	*14 484*	*14 271*
Services aux collectivités	*5 307*	*9 502*	*8 695*
Sous-total :	21 141	38 012	37 518
Total	66 400	83 443	83 150

Selon le cadre de gestion budgétaire que nous trouvons sous la rubrique *Utilisation des ressources budgétaires et financières* (tableau 30), les résultats financiers du Service de l'hôtellerie et des services aux collectivités affichent des revenus de 3 635 k$ (66 400 jours) comparativement à 4 751 k$ (83 443 jours) en 2013-2014. La diminution des revenus s'explique d'une part par la baisse des clientèles occasionnée par le contexte budgétaire de nos partenaires, ainsi que par les revendications syndicales et le non-respect de la tenue vestimentaire. Rappelons que le Service de l'hôtellerie est autofinancé par sa tarification sur une base annuelle de 86 000 jours et que ses résultats financiers sont en déficit au 30 juin 2015 en raison des difficultés énoncées précédemment.

Les services aux collectivités, dont le mandat est de louer les locaux et chambres disponibles, ont subi une baisse de 4 195 jours d'hébergement, soit 44,1 % comparativement à 2013-2014. Comme ce service est utilisé par les corps de police, les ministères et les services paragouvernementaux, les effets du contexte budgétaire et du non-respect de l'uniforme se sont également fait ressentir tout au cours de l'année.

Les annexes



Dojo et espace capitonné
pour simulations en intervention physique

ENPQ

Liste des acronymes

ACCES	Actions concertées pour contrer les économies souterraines
ACCP	Association canadienne des chefs de police
ACPSER	Association canadienne des professionnels de la sécurité routière
ACFAS	Association francophone pour le savoir
ADPQ	Association des directeurs de police du Québec
AICP	Association internationale des chefs de police
AIIP	Arme intermédiaire d'impact à projectiles
AMT	Agence métropolitaine de transport
ASC	Agent des Services correctionnels
BARRI	Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles
BEI	Bureau des enquêtes indépendantes
BLPC	Bureau de lutte aux produits de la criminalité
CCC	Comité consultatif clients
CCP	Collège canadien de police
CCRI	Comité de concertation en ressources informationnelles
CECAP	Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles
CEGO	Centre d'expertise des grands organismes
CEMV	Centre d'expertise Marie-Vincent
CEPDEP	Centre d'expertise pédagogique et de développement de programme
CÉR	Comité d'éthique de la recherche
CFIS	Carrefour FRANCOPOL de l'information et du savoir
CFR	Commission de formation de recherche
CIMT	Coordonnateurs d'information sur la menace terroriste
CIS	Carrefour de l'information et du savoir
COOC	Capacité organisationnelle et offre de cours
COT	Comité opérationnel en technopédagogie
CRDS	Centre de recherche et de développement stratégique
CRQ	Contrôle routier Québec
CSD	Centre de savoirs disciplinaires
CSMC	Commission de la santé mentale du Canada
CSPQ	Centre de services partagés du Québec
DAFM	Direction des activités et de la formation sur mesure
DAIC	Direction des affaires institutionnelles et des communications
DDPR	Direction du développement pédagogique et de la recherche
DFP	Direction de la formation policière
DFIPG	Direction de la formation initiale en patrouille-gendarmerie
DGSC	Direction générale des services correctionnels
DRH	Direction des ressources humaines
DPCP	Directeur des poursuites criminelles et pénales
DPP	Direction du perfectionnement policier
DPI	Dirigeant principal de l'information
DSAT	Direction des services administratifs et technologiques
ECSN	Programme des enquêtes criminelles relatives à la sécurité nationale
ENA	Environnement numérique d'apprentissage
ENPQ	École nationale de police du Québec
GTI	Groupe tactique d'intervention

ITIL	*Information Technology Infrastructure Library*
LERDS	Loi sur l'enregistrement des renseignements des délinquants sexuels
LGCE	Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État
LSJML	Laboratoire de sciences judiciaires et de médecine légale
MEESR	Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
MESS	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
MDDELCC	Ministère du Développement durable, de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques
MIDI	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion
MSP	Ministère de la Sécurité publique
MSSS	Ministère de la Santé et des Services sociaux
OS	Organisation scolaire
PARI	Programmation annuelle en ressources informationnelles
PDRI	Plan directeur des ressources informationnelles
PECR	Plateau d'exercice de combat rapproché
PECD	Programme d'évaluation et de classification des drogues
PFEBEI	Programme de formation des enquêteurs du Bureau des enquêtes indépendantes
PFI	Programme de formation initiale
PFIPG	Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie
PIEA	Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages
PIFASC	Programme d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels
PP	Perfectionnement professionnel
PSOMP	Programme de stages d'observation en milieu policier
RACJ	Régie des alcools, des courses et des jeux
RCSP	Réseau canadien du savoir policier
RRAS	Régime de retraite de l'administration supérieure
RREGOP	Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics
RRMSQ	Régime de retraite des membres de la Sûreté du Québec
RRPE	Régime de retraite du personnel d'encadrement
SAAQ	Société de l'assurance automobile du Québec
SAQ	Société des alcools du Québec
SCCCC	Sous-comité élargi du Comité consultatif clients
SCCPEF	Sous-comité consultatif permanent en emploi de la force
SFPQ	Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec
SGDS	Système de gestion des dossiers scolaires
SGQRI	Standards du gouvernement du Québec sur l'accessibilité du Web
SI	Sécurité de l'information
SPGQ	Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec
SQI	Société québécoise des infrastructures
STM	Société de transport de Montréal
UPAC	Unité permanente anticorruption

Liste des comités en lien avec la mission

Comités externes
Comité *CACP Human Resources and Learning Committee*
Comité capacités affaiblies (DPCP)
Comité consultatif clients
Comité-conseil du Comité interministériel de concertation en matière de violence conjugale et de crimes à caractère sexuel
Comité COPS
Comité d'analyse des recommandations du rapport du Comité sur les disparitions et les enlèvements d'enfants
Comité de concertation du Réseau canadien du savoir policier
Comité de concertation en matière de capacité de conduite affaiblie (MSP)
Comité de concertation sur la formation des futures policières et des futurs policiers du Québec
Comité de gouvernance CPRC
Comité de programme (baccalauréat en sécurité publique)
Comité d'examen des homicides intrafamiliaux
Comité d'harmonisation de la formation policière
Comité d'harmonisation en sécurité routière (collèges)
Comité interministériel en matière d'agression sexuelle
Comité permanent sur les poursuites policières
Comité sur les caméras corporelles pour les policiers
Comité scientifique sur la maltraitance
Comité santé police prévention (ITSS) (MSP)
Comité sur la conduite d'urgence
Comité sur le partage de certains services policiers
Comité sur les orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle
Comité sur les perquisitions et mandats
Comité sur les pratiques policières
Comité tactique ACCES tabac
Comité tactique ACCES alcool
Comité technique en enquête policière
Comité technique en intervention tactique
Comité technique en intervention physique
Comité technique en tir
Comité technique FRANCOPOL – Approche par compétences
Comité technique FRANCOPOL – Comportement policier
Comité technique FRANCOPOL – Documentalistes / CFIS
Comité technique FRANCOPOL – Droit des enfants
Comité technique FRANCOPOL – Maintien de l'ordre
Comité technique FRANCOPOL – Police et citoyens
Comité technique maltraitance envers les aînés (MSP)
Comité technique provincial en emploi de la force
Comité technique sur la conduite d'un véhicule de police
Comité technique sur la police communautaire
Comité technique sur la sécurité routière lors d'une interception
Comité technique sur les appareils d'analyse d'alcool
Conseil sectoriel issu du milieu policier sur le profilage racial (MSP
Conseil sur les services policiers du Québec

Programme canadien de sûreté et sécurité (PCSS), *Communities of Practice for Law Enforcement*
Sous-comité consultatif permanent en emploi de la force (MSP)
Sous-comité consultatif sur l'application des mesures extrajudiciaires par les policiers
Sous-comité sur la révision des pratiques policières en matière de sécurité routière
Sous-comité sur la révision du Règlement sur les appareils de détection d'alcool
State and Provincial Police Academy Directors (SPPADS)
Table des directeurs de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ)
Table des partenaires du Centre d'expertise en agressions sexuelles Marie-Vincent (CEASMV)
Table québécoise de la sécurité routière
Groupes de travail
Groupe de liaison police (APSAM)
Groupe de travail portant sur la formation hors établissement des membres des groupes d'intervention tactique
Groupe de travail sur l'application réglementaire en matière de sécurité nautique
Groupe de travail sur la capacité de conduite affaiblie et les distractions au volant (TQSR)
Groupe d'experts stratégiques en sécurité publique (GESSP)
Conseils d'administration
Bureau international et comité de direction FRANCOPOL
Conseil d'administration de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ)
Conseil d'administration du réseau INTERSECTION
Conseil des Sages de FRANCOPOL
Associations
Association canadienne des chefs de police
Association canadienne des professionnels de la sécurité routière
Association des praticiens en éthique du Canada
Association québécoise de criminalistique
Association québécoise Plaidoyer-victimes (AQPV)
Association sur l'accès et la protection de l'information (AAPI)
International Association of Chiefs of Police
Regroupement des intervenants en matière d'agressions sexuelles (RIMAS)
Réseau canadien du savoir policier
Réseau des responsables de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels
Réseau policier en accès et protection de l'information
Société de criminologie du Québec

Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics de l'École nationale de police du Québec

Loi sur la police
(RLRQ, chapitre P-13.1, article 25)

SECTION I
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Dans le présent code, on entend par :

a) **Administrateurs publics :** Tous les membres du conseil d'administration de l'École ainsi que le directeur général et, s'il y a lieu, les directeurs généraux adjoints.

b) **Conflit d'intérêts :** Toute situation réelle, apparente ou potentielle qui est objectivement de nature à compromettre l'indépendance et l'impartialité nécessaire à l'exercice de sa fonction, ou à l'occasion de laquelle l'administrateur public utilise ou cherche à utiliser les attributs de sa fonction pour en retirer un avantage indu ou pour procurer un tel avantage indu à une tierce personne.

c) **Conflit d'intérêts indirect :** Cas où un administrateur public peut tirer un avantage quelconque par ricochet. Cette notion inclut également l'apparence de conflit.

d) **École :** École nationale de police du Québec.

e) **Intérêt personnel :** Intérêt auquel l'administrateur public a partie liée, soit par des liens de parenté, d'amitié, d'affaires ou autres.

f) **Lien de parenté :** Lien qui existe entre un administrateur public et l'une ou l'autre des personnes suivantes : conjoint ou conjointe, fils, fille, père, mère, beau-frère, belle-sœur, beau-père, belle-mère, gendre, bru, petit-fils, petite-fille, neveu, nièce.

2. Les membres du conseil d'administration de l'École doivent se doter d'un code d'éthique et de déontologie dans le respect des principes et règles édictés par le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (Décret 824-98, 17 juin 1998, Loi sur le ministère du Conseil exécutif, L.R.Q., c. M-30).

3. Le présent code a pour objet de préserver et de renforcer le lien de confiance des citoyens dans l'intégrité et l'impartialité de l'administration publique, de favoriser la transparence au sein de l'École et de responsabiliser ses administrateurs publics.

4. Le présent code établit les principes d'éthique et les règles de déontologie de l'École.

Les principes d'éthique tiennent compte de la mission de l'École, des valeurs qui sous-tendent son action de ses principes généraux de gestion.

L'École a pour mission, en tant que lieu privilégié de réflexion et d'intégration des activités relatives à la formation policière, d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence de cette dernière.

Les règles de déontologie portent sur les devoirs et les obligations des administrateurs publics : elles les explicitent et les illustrent de façon indicative. Elles traitent notamment :

1° des mesures de prévention, notamment des règles relatives à la déclaration des intérêts détenus par les administrateurs publics;

2° de l'identification de situations de conflit d'intérêts;

3° des devoirs et obligations des administrateurs publics même après qu'ils ont cessé d'exercer leurs fonctions.

5. Les personnes déjà régies, le cas échéant, par des normes d'éthique ou de déontologie en vertu de la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., c. F-3.1.1) sont de plus soumises au présent code lorsqu'elles occupent des fonctions d'administrateurs publics.

SECTION II
DEVOIRS ET OBLIGATIONS EN REGARD DES PRINCIPES D'ÉTHIQUE ET DES RÈGLES GÉNÉRALES DE DÉONTOLOGIE

6. Le président du conseil d'administration doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les administrateurs publics de l'École.

§1. Dispositions générales

7. Les administrateurs publics sont nommés ou désignés pour contribuer, dans le cadre de leur mandat, à la réalisation de la mission de l'État et, le cas échéant, à la bonne administration de ses biens.

Leur contribution doit être faite, dans le respect du droit, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité.

8. L'administrateur public est tenu, dans l'exercice de ses fonctions, de respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévus par la loi et le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics, ainsi que ceux établis dans le présent code. En cas de divergence, les principes et les règles les plus exigeants s'appliquent.

Il doit, en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles. Il doit de plus organiser ses affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de ses fonctions.

L'administrateur public qui, à la demande d'un organisme ou d'une entreprise du gouvernement, exerce des fonctions d'administrateur dans un autre organisme ou entreprise, ou en est membre, est tenu aux mêmes obligations.

Au moment de son entrée en fonction, l'administrateur public atteste par écrit qu'il a pris connaissance du présent code et qu'il se déclare lié par ses dispositions.

§2. Discrétion, indépendance et réserve

9. L'administrateur public est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un administrateur public représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

10. L'administrateur public doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisanes.

11. Le président du conseil d'administration, le directeur général et l'administrateur public à temps plein doivent faire preuve de réserve dans la manifestation publique de leurs opinions politiques.

§3. Conflit d'intérêts

12. L'administrateur public doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.

Il doit dénoncer à l'École tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts, ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre l'École, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur. Sous réserve de l'article 9, l'administrateur public nommé ou désigné dans un autre organisme ou entreprise doit aussi faire cette dénonciation à l'autorité qui l'a nommé ou désigné.

13. L'administrateur public à temps plein ne peut, sous peine de révocation, avoir un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association mettant en conflit son intérêt personnel et celui de l'École. Toutefois cette révocation n'a pas lieu si un tel intérêt lui échoit par succession ou donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec diligence.

Tout autre administrateur public qui a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de l'École doit, sous peine de révocation, dénoncer par écrit cet intérêt au président du conseil d'administration et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision portant sur l'organisme, l'entreprise ou l'association dans lequel il a cet intérêt. Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.

Le présent article n'a toutefois pas pour effet d'empêcher un administrateur public de se prononcer sur des mesures d'application générale relatives aux conditions de travail au sein de l'organisme ou de l'entreprise par lesquelles il serait aussi visé.

14. L'administrateur public ne doit pas confondre les biens de l'École avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

15. L'administrateur public ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un administrateur public représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

§4. Exclusivité des fonctions

16. L'administrateur public à temps plein doit exercer ses fonctions de façon exclusive sauf si l'autorité qui l'a nommé ou désigné le nomme ou le désigne aussi à d'autres fonctions. Il peut, toutefois, avec le consentement du président du conseil d'administration, exercer des activités didactiques pour lesquelles il peut être rémunéré et des activités non rémunérées dans des organismes sans but lucratif.

Le président du conseil d'administration peut pareillement être autorisé par le secrétaire général du Conseil exécutif.

§5. *Donation, cadeau, faveur ou autre semblable avantage*

17. L'administrateur public ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste et qu'à la condition qu'ils aient été offerts à l'occasion d'un événement auquel il a participé.

Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou à l'État.

18. L'administrateur public ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

19. L'administrateur public doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi.

§6. *L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions*

20. L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de l'École.

21. L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant l'École, ou un autre organisme ou entreprise avec lequel il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

Il lui est interdit, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle l'École est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

Les administrateurs publics de l'École ne peuvent traiter avec l'administrateur public visé au paragraphe précédent dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions.

§7. *Charge publique élective et activités politiques*

22. L'administrateur public à temps plein, le président du conseil d'administration ou le directeur général de l'École qui a l'intention de présenter sa candidature à une charge publique élective doit en informer le secrétaire général du Conseil exécutif.

23. Le président du conseil d'administration ou le directeur général de l'École qui veut se porter candidat à une charge publique élective doit se démettre de ses fonctions.

24. L'administrateur public à temps plein qui veut se porter candidat à la charge de député à l'Assemblée nationale, de député à la Chambre des communes du Canada ou à une autre charge publique élective dont l'exercice sera probablement à temps plein doit demander et a droit à un congé non rémunéré à compter du jour où il annonce sa candidature.

25. L'administrateur public à temps plein qui veut se porter candidat à une charge publique élective dont l'exercice sera probablement à temps partiel, mais dont la candidature sera susceptible de l'amener à enfreindre son devoir de réserve, doit demander et a droit à un congé non rémunéré à compter du jour où il annonce sa candidature.

26. L'administrateur public à temps plein qui obtient un congé sans rémunération conformément à l'article 24 ou à l'article 25 a le droit de reprendre ses fonctions au plus tard le 30e jour qui suit la date de clôture des mises en candidature, s'il n'est pas candidat, ou, s'il est candidat, au plus tard le 30e jour qui suit la date à laquelle une autre personne est proclamée élue.

27. L'administrateur public à temps plein dont le mandat est à durée déterminée, qui est élu à une charge publique à temps plein et qui accepte son élection, doit se démettre immédiatement de ses fonctions d'administrateur public.

Celui qui est élu à une charge publique dont l'exercice est à temps partiel doit, si cette charge est susceptible de l'amener à enfreindre son devoir de réserve, se démettre de ses fonctions d'administrateur public.

28. L'administrateur public à temps plein dont le mandat est à durée indéterminée et qui est élu à une charge publique a droit à un congé non rémunéré pour la durée de son premier mandat électif.

§8. *Rémunération, allocation et indemnité de départ*

29. L'administrateur public n'a droit, pour l'exercice de ses fonctions, qu'à la seule rémunération reliée à celles-ci. Cette rémunération ne peut comprendre, même en partie, des avantages pécuniaires tels ceux établis notamment par des mécanismes d'intéressement basés sur la variation de la valeur des actions ou sur la participation au capital-actions de l'entreprise.

30. L'administrateur public révoqué pour une cause juste et suffisante ne peut recevoir d'allocation ni d'indemnité de départ.

31. L'administrateur public qui a quitté ses fonctions, qui a reçu ou qui reçoit une allocation ou une indemnité de départ et qui occupe une fonction, un emploi ou tout autre poste rémunéré dans le secteur public pendant la période correspondant à cette allocation ou indemnité doit rembourser la partie de l'allocation ou de l'indemnité couvrant la période pour laquelle il reçoit un traitement, ou cesser de la recevoir durant cette période.

Toutefois, si le traitement qu'il reçoit à titre d'administrateur public est inférieur à celui qu'il recevait antérieurement, il n'a à rembourser l'allocation ou l'indemnité que jusqu'à concurrence du nouveau traitement, ou il peut continuer à recevoir la partie de l'allocation ou de l'indemnité qui excède son nouveau traitement.

32. Quiconque a reçu ou reçoit une allocation ou une indemnité de départ du secteur public et reçoit un traitement à titre d'administrateur public pendant la période correspondant à cette allocation ou indemnité doit rembourser la partie de l'allocation ou de l'indemnité couvrant la période pour laquelle il reçoit un traitement, ou cesser de la recevoir durant cette période.

Toutefois, si le traitement qu'il reçoit à titre d'administrateur public est inférieur à celui qu'il recevait antérieurement, il n'a à rembourser l'allocation ou l'indemnité que jusqu'à concurrence du nouveau traitement, ou il peut continuer à recevoir la partie de l'allocation ou de l'indemnité qui excède son nouveau traitement.

33. L'administrateur public à temps plein qui a cessé d'exercer ses fonctions, qui a bénéficié de mesures dites de départ assisté et qui, dans les deux ans qui suivent son départ, accepte une fonction, un emploi ou tout autre poste rémunéré dans le secteur public doit rembourser la somme correspondant à la valeur des mesures dont il a bénéficié jusqu'à concurrence du montant de la rémunération reçue, du fait de ce retour, durant cette période de deux ans.

34. L'exercice à temps partiel d'activités didactiques par un administrateur public n'est pas visé par les articles 31 à 33.

35. Pour l'application des articles 31 à 33 « secteur public » s'entend des organismes, des établissements et des entreprises visés par l'annexe du Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics.

SECTION III
PROCESSUS DISCIPLINAIRE

§1. *Autorité compétente*

36. Aux fins de la présente section, l'autorité compétente pour agir est le secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministère du Conseil exécutif lorsque c'est le président du conseil d'administration ou un administrateur public nommé ou désigné par le gouvernement ou un ministre qui est en cause.

Le président du conseil d'administration est l'autorité compétente pour agir à l'égard de tout autre administrateur public.

§2. *Procédure*

37. L'autorité compétente fait part à l'administrateur public des manquements reprochés ainsi que de la sanction qui peut lui être imposée et l'informe qu'il peut, dans les sept jours, lui fournir ses observations et, s'il le demande, être entendu à ce sujet.

§3. *Situation d'urgence et cas présumé de faute grave*

38. L'administrateur public à qui l'on reproche des manquements à l'éthique ou à la déontologie peut être relevé provisoirement de ses fonctions, avec rémunération, par l'autorité compétente, afin de permettre la prise d'une décision appropriée dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide ou dans un cas présumé de faute grave.

§4. *Sanction*

39. Sur conclusion que l'administrateur public a contrevenu à la loi ou au présent code d'éthique et de déontologie, l'autorité compétente lui impose une sanction.

Toutefois, lorsque l'autorité compétente est le secrétaire général associé visé à l'article 36, la sanction est imposée par le secrétaire général du Conseil exécutif. En outre, si la sanction proposée consiste en la révocation d'un administrateur public nommé ou désigné par le gouvernement, celle-ci ne peut être imposée que par ce dernier, dans ce cas, le secrétaire général du Conseil exécutif peut immédiatement suspendre sans rémunération l'administrateur public pour une période d'au plus trente jours.

40. La sanction qui peut être imposée à l'administrateur public est la réprimande, la suspension sans rémunération d'une durée maximale de trois mois ou la révocation.

41. Toute sanction imposée à un administrateur public, de même que la décision de le relever provisoirement de ses fonctions, doit être écrite et motivée.

SECTION IV
DISPOSITIONS FINALES

42. Le présent code entre en vigueur lors de son adoption.

Note : Ce code d'éthique et de déontologie a été adopté par le conseil d'administration de l'École nationale de police du Québec le 4 octobre 2006. Il est également disponible sur le site Web de l'École http://www.enpq.qc.ca. Par ailleurs, aucun cas en matière d'éthique et de déontologie n'est survenu au cours de l'année 2014-2015.

REDDITION DE COMPTES EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 1

Mieux faire connaître le concept et les principes de développement durable et favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière et l'assimilation des savoirs et savoir-faire qui en facilitent la mise en œuvre.

OBJECTIF organisationnel	A. Mieux faire connaître le concept et les principes de développement durable et favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière et l'assimilation des savoirs et savoir-faire qui en facilitent la mise en œuvre.

1. Mettre en œuvre des activités contribuant à la réalisation du *Plan gouvernemental de sensibilisation et de formation des personnels de l'Administration publique*.

ACTION	RÉSULTATS
Indicateur : Nombre d'activités organisées visant la sensibilisation du personnel **Cible** : 5 activités d'ici 2015	• Soulignement de la semaine québécoise de réduction des déchets par l'organisation d'une activité « La boite à lunch écologique »; Degré d'atteinte de la cible : 80 %
Indicateur : Taux des nouveaux employés sensibilisés au développement durable **Cible** : 90 % des nouveaux employés	• Nouveaux employés informés par la Direction des ressources humaines de l'existence de la section développement durable sur l'intranet; • Faible utilisation du Guide de parrainage, lequel inclut une section sur le développement durable. Degré d'atteinte de la cible : 100 % de nouveaux employés sont sensibilisés au développement durable.
Indicateur : Taux du personnel ayant acquis une connaissance suffisante de la démarche de développement durable pour la prendre en compte dans leurs activités **Cible** : 50 % d'ici 2015	• Participation de trois employés à l'activité de formation sur l'Outil de mesure de l'intégration du développement durable « Êtes-vous performant en DD? »; • Capsule « Le développement durable» en ligne sur Intranet; • 40 % des personnes ciblées ont une connaissance suffisante de la démarche de développement durable pour la prendre en compte dans leurs activités; • Obtention de la formation en ligne du CEGO; • Formation du MDDELCC : aucun résultat significatif à signaler. Degré d'atteinte de la cible : 40 %

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 3

Soutenir la recherche et les nouvelles pratiques et technologies contribuant au développement durable et en maximiser les retombées au Québec.

OBJECTIF organisationnel	B. Valoriser les initiatives contribuant au développement durable et en maximiser les retombées dans les activités de recherche ainsi que dans les pratiques de gestion.
2. Prendre en compte les principes de développement durable dans les activités de l'École	
ACTION	**RÉSULTATS**
Indicateur : Nombre de processus ou d'initiatives prenant compte des principes de développement durable **Cible** : - 1 processus de priorisation des projets de recherche - 1 initiative évaluée selon le formulaire de prise en compte des principes de développement durable	• *Processus de traitement d'une demande de collecte de données ou d'un projet de recherche* complété; • Création du processus de veille à venir au prochain exercice; • Cible atteinte en 2012-2013 pour l'initiative évaluée selon le formulaire de prise en compte des principes de développement durable. Degré d'atteinte des cibles : 100 %
3. Faire connaître aux intervenants du monde policier les résultats des activités de recherche de l'École	
Indicateur : Nombre de participations à des colloques/congrès en tant que conférencier **Cible** : 2 colloques/congrès d'ici 2015	• Participation de douze employés à un événement en tant que conférencier; • Présentation de certains résultats de recherche sur l'Observatoire de la relève policière lors de la visite de l'Académie de police d'Haïti, au comité des ressources humaines et de formation de l'Association canadienne des chefs de police, au consulat de France, à une délégation provenant de la Suisse ainsi qu'à des procureurs français. Degré d'atteinte des cibles : 100 % pour 2014-2015
Indicateur : Taux de délégations ayant eu présentation des résultats de recherche de l'École **Cible** : 50 % des délégations	

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 4

Poursuivre le développement et la promotion d'une culture de la prévention et établir des conditions favorables à la santé, à la sécurité et à l'environnement.

OBJECTIF organisationnel	C. Maintenir et améliorer la santé du personnel afin d'offrir des services de qualité et contribuer efficacement à la réalisation de la mission de l'École
4. Poursuivre et améliorer la diffusion d'information et l'offre de services favorisant la santé, la sécurité et la qualité de vie du personnel et des clientèles.	

ACTION	RÉSULTATS
Indicateur : Nombre de gestes réalisés en lien avec la santé du personnel **Cible** : 100 % des gestes identifiés d'ici 2015	• Poursuite de l'entente d'aménagement du temps de travail; • Rencontre des membres du comité sur la qualité de vie au travail à huit reprises durant l'année pour suggérer des pistes de solution pour poursuivre l'amélioration du milieu de travail en lien avec les résultats du sondage « Défi employeur inspirant »; • Activités sportives offertes sur l'heure du dîner (yoga, natation, salle d'entraînement, Zumba, volleyball, etc.); • Soulignement de la Journée de la Femme par l'organisation d'un déjeuner suivi d'une activité sur le sujet; • Activités dans le cadre de la semaine des RH, dont la mise en place d'un nouveau programme de sensibilisation pour contrer le harcèlement et la présentation d'astuces relatives à la réintégration au travail à la suite d'une absence prolongée; • Soulignement de la Journée internationale du sport et de l'activité physique par l'organisation d'une marche ou course de 2,5 ou 5 km; • Mise en place d'un nouveau Code d'éthique des employés; • Tournage d'une vidéo concernant les mesures d'urgence pour présentation aux employés; • Tenue d'une clinique santé par laquelle les employés étaient invités à une rencontre afin d'effectuer leur profil de santé cardiovasculaire personnalisé; • Vaccination de 60 employés contre la grippe; • Visite de seize postes de travail pour s'assurer qu'ils soient bien aménagés; • Cible atteinte en 2012-2013 pour la mise à jour du *Plan des mesures d'urgence* et l'intégration du volet « *Tireur actif* ». Degré d'atteinte de la cible : 100 %

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 6

Appliquer des mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisitions écoresponsables au sein des ministères et des organismes gouvernementaux.

OBJECTIF organisationnel	D. Appliquer les mesures de gestion environnementale et une directive d'acquisition responsable
5. Mettre en œuvre des pratiques et des activités contribuant aux dispositions de la *Politique pour un gouvernement écoresponsable.*	
ACTION	**RÉSULTATS**
Indicateur : Adoption d'une directive d'achats responsables **Cible** : Juin 2015	• Rédaction de la *Directive sur les achats responsables* complétée, mais pas encore en vigueur.
Indicateur : Nombre de gestes en lien avec la gestion responsable d'événements **Cible** : 100 % des gestes identifiés d'ici 2015	• Documentation transmise aux participants sur support électronique. Remise d'une bouteille d'eau réutilisable. Utilisation de vaisselle réutilisable. Privilège à la fabrication au Québec lors de l'achat de matériel promotionnel; • Utilisation de verres réutilisables au lieu des verres jetables; • Utilisation de thermos au lieu des godets de lait. Cible atteinte à 100 % depuis 2012-2013
Indicateur : Nombre de gestes en lien avec les 3RV-E (réduire, réemployer, recycler, valoriser, éliminer) **Cible** : 100 % des gestes identifiés d'ici 2015	• Plan de gestion des matières résiduelles complété; • Renouvellement de la certification de niveau 2 du programme « ICI, on recycle » de l'organisme RECYC-QUÉBEC; • Élimination de toutes les bouteilles d'eau de l'École nationale de police du Québec puisque des buvettes ont été installées à proximité des amphithéâtres et des fontaines refroidissantes sont disponibles dans les autres secteurs; • L'évaluation de l'acquisition de contenants rechargeables pour le lave-glace au parc automobiles a été complétée en 2012-2013. Degré d'atteinte de la cible : 100 %
Indicateur : Nombre de gestes en TIC **Cible** : 100 % des gestes identifiés d'ici 2015	• Processus de virtualisation complété sur tous les serveurs; • Paramétrage par défaut des imprimantes pour impression recto verso complété en 2012-2013; • Informatisation des bons de commande des réquisitions alimentaires complétée en 2012-2013. Degré d'atteinte de la cible : 100 %

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 22

Assurer la protection et la mise en valeur du patrimoine et des ressources naturelles dans le respect de la capacité de support des écosystèmes.

OBJECTIF organisationnel	E. Assurer la protection et la mise en valeur du patrimoine
6. Mettre en valeur le patrimoine culturel tout en respectant	
ACTION	**RÉSULTATS**
Indicateur : Nombre de mètres carrés prévus de l'espace vert. **Cible** : 200 mètres carrés	• Certification LEED pour le nouveau pavillon R; • Aménagement prévu d'un espace vert de 200 mètres carrés; • Installation prévue de deux bornes électriques. Degré d'atteinte de la cible : 100 %

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 23

Intensifier la coopération avec les partenaires nationaux et internationaux sur des projets intégrés de développement durable.

OBJECTIF organisationnel	F. Intensifier la coopération avec les partenaires nationaux et internationaux
7. Soutenir les activités visant le partage des savoirs policiers de la communauté internationale francophone	
ACTION	**RÉSULTATS**
Indicateur : Nombre d'activités et de processus visant le partage d'expertises **Cible** : - 2 activités d'ici 2015 - 1 processus de priorisation des projets de partenariats	• Création du Centre de recherche et de développement stratégique (CRDS) complétée depuis 2012-2013; • Réalisation de trois projets de recherche par le CRDS en 2014-2015; • Réalisation de trois projets d'étude par le CRDS en 2014-2015; • Validation internationale du thésaurus en cours; • Réception d'une subvention de près de 250 000 $ au CRDS, répartie sur deux ans, pour réaliser le projet de recherche « Les pratiques novatrices des médias sociaux en contexte de contrôle de foule »; • Participation de l'École nationale de police du Québec à l'organisation du prochain congrès FRANCOPOL en Suisse; • Entente de partenariat de recherche entre l'École nationale de police du Québec et la Sûreté du Québec; • Un processus relatif à la *Tenue d'un événement FRANCOPOL* a été rédigé et complété depuis 2012-2013. Degré d'atteinte des cibles : 100 %

OBJECTIF DE L'AGENDA 21 DE LA CULTURE (NOUVELLE ACTION)[1]

La culture est porteuse de sens, d'identité, de valeurs et d'enracinement – Valoriser le rôle des artistes, des créateurs de toutes disciplines et des professionnels de la culture (objectif 2)

OBJECTIF organisationnel	Valoriser le rôle des artistes, des créateurs de toutes disciplines et des professionnels de la culture
1. Utilisation d'une œuvre d'art d'un artiste de la région dans deux documents officiels de l'École nationale de police du Québec	
ACTION	**RÉSULTATS**
Indicateur : Achat d'une œuvre d'art d'un artiste de la région **Cible** : - Utilisation de l'œuvre dans deux documents officiels de l'École nationale de police du Québec	• Exposition de l'œuvre « L'École nationale de police du Québec », de l'artiste Marc Gosselin dans le hall d'accueil de l'École. Degré d'atteinte de la cible : 100 %

[1] Cette action a été ajoutée afin de respecter l'Agenda 21 de la culture puisque le Plan d'action de développement durable 2012-2015 n'en prévoyait pas.

Objectifs gouvernementaux non retenus

Objectif gouvernemental non retenu dans le *Plan d'action de développement durable 2012-2015*	Motif pour lequel l'objectif gouvernemental n'a pas été retenu
7. Promouvoir la réduction de la quantité d'énergie et de ressources naturelles et matérielles utilisées pour la production et la mise en marché de biens et de services. **10.** Fournir les repères nécessaires à l'exercice de choix de consommation responsable et favoriser au besoin la certification des produits et des services. **18.** Intégrer les impératifs du développement durable dans les stratégies et les plans d'aménagement et de développement régionaux et locaux. **20.** Assurer l'accès aux services de base en fonction des réalités régionales et locales, dans un souci d'équité et d'efficience. **21.** Renforcer la conservation et la mise en valeur du patrimoine culturel et scientifique. **27.** Accroître la scolarité, le taux de diplomation et la qualification de la population. **28.** Accroître la participation à des activités de formation continue et de qualification de la main-d'œuvre.	Les ressources qui pourraient être requises pour contribuer à ces objectifs gouvernementaux seraient utilisées de façon plus efficiente dans la réalisation des autres priorités de l'organisation ou d'autres actions du *Plan d'action de développement durable 2012-2015*. Ce deuxième plan d'action ne présente donc pas d'action s'y rapportant.

Objectif gouvernemental non retenu dans le *Plan d'action de développement durable 2012-2015*	Motif pour lequel l'objectif gouvernemental n'a pas été retenu
2. Dresser et actualiser périodiquement le portrait de développement durable au Québec. **9.** Appliquer davantage l'écoconditionnalité et la responsabilité sociale dans les programmes d'aide publics et susciter leur implantation dans les programmes des institutions financières. **12.** Favoriser le recours aux incitatifs économiques, fiscaux et non fiscaux, afin d'inscrire la production et la consommation de produits et de services dans une perspective de développement durable. **15.** Accroître le niveau de vie. **24.** Accroître l'implication des citoyens dans leur communauté. **29.** Soutenir les initiatives du secteur de l'économie sociale visant l'intégration durable en emploi des personnes éloignées du marché du travail.	En raison de son champ d'intervention découlant de ses compétences, l'École nationale de police du Québec est moins ou n'est pas concernée par ces objectifs et, conséquemment, ne peut pas contribuer de façon efficace à leur atteinte, d'où la décision de ne pas prévoir d'actions spécifiques à cet effet dans son *Plan d'action de développement durable 2012-2015*.

Objectif gouvernemental non retenu dans le *Plan d'action de développement durable 2012-2015*	Motif pour lequel l'objectif gouvernemental n'a pas été retenu
14. Favoriser la vie familiale et en faciliter la conciliation avec le travail, les études et la vie personnelle.	L'École nationale de police du Québec applique les directives découlant des lois sur le travail, des conventions collectives et des décrets relatifs aux règles applicables au personnel d'encadrement et aux emplois supérieurs. Elle cherche toujours à accommoder le personnel qui désire se prévaloir de certaines dispositions touchant la conciliation avec le travail, les études et la vie personnelle. Comme l'École n'entend pas prendre d'initiatives particulières dans le domaine, elle n'a pas prévu d'actions et gestes à ce sujet.

Objectif gouvernemental non retenu dans le *Plan d'action de développement durable 2012-2015*	Motif pour lequel l'objectif gouvernemental n'a pas été retenu
5. Mieux préparer les communautés à faire face aux événements pouvant nuire à la santé et à la sécurité et en atténuer les conséquences. **8.** Augmenter la part des énergies renouvelables ayant des incidences moindres sur l'environnement (biocarburants, biogaz, biomasse, énergie solaire, éolien, géothermie, hydro-électricité, etc.) dans le bilan énergétique du Québec. **11.** Révéler davantage les externalités associées à la prévention et à la consommation de biens et de services. **13.** Améliorer le bilan démographique du Québec et de ses régions. **16.** Accroître la productivité et la qualité des emplois en faisant appel à des mesures écologiquement et socialement responsables. **19.** Renforcer la viabilité et la résilience des collectivités urbaines, rurales ou territoriales et des communautés autochtones. **25.** Accroître la prise en compte des préoccupations des citoyens dans les décisions. **26.** Prévenir et lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale.	Les responsabilités découlant de la mission de l'École nationale de police du Québec ne lui permettent pas de contribuer directement à ces objectifs. Toutefois, ces objectifs sont des enjeux qui sont parfois abordés indirectement dans le cadre de son champ habituel d'intervention. Son *Plan d'action de développement durable 2012-2015* ne précise donc pas d'action spécifique en ce sens.

Objectif gouvernemental non retenu dans le *Plan d'action de développement durable 2012-2015*	Motif pour lequel l'objectif gouvernemental n'a pas été retenu
17. Transmettre aux générations futures des finances publiques en santé.	Les responsabilités découlant de la mission de l'École nationale de police du Québec ne lui permettent pas de contribuer directement à cet objectif. Sa direction s'est engagée à gérer avec efficience et efficacité les crédits qu'elle a la responsabilité d'administrer.

Retrait d'actions

Action retirée	Raison
Aucune action n'a été retirée du Plan d'action de développement durable 2012-2015.	

Recommandations ou commentaires du commissaire au développement durable

Action retirée	Raison
Aucune recommandation ni aucun commentaire n'ont été formulés par le commissaire au développement durable.	

Imprimé sur du Rolland Hitech50 de Cascades contenant 50 % de fibres postconsommation et 50 % de fibres vierges certifiées FSC, certifié ÉcoLogo et FSC sources mixtes et fabriqué à partir d'énergie biogaz

Rapport annuel de gestion

Hall d'accueil du pavillon de formation

350, rue Marguerite-D'Youville
Nicolet (Québec) J3T 1X4

www.enpq.qc.ca

École nationale de police Québec